6 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA 6
ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 83/08-F. 1582

ERABAKIA, 2009ko urtarrilaren 21ekoa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2008-2010erako Gipuzkoako Ostalaritzaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000705).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2008ko abenduaren 11n aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkaritza honetan, Asociación de Hosteleríak eta ADEGIk, enpresarien ordezkapenean, eta ELA, LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2008ko azaroaren 24an sinaturik.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 83/08-F. 1582

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2009, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa de 2008-2010 (código de convenio n.º 2000705).

ANTECEDENTES

Primero: El día 11 de diciembre de 2008 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Asociación de Hostelería y ADEGI, en representación de los empresarios, y por ELA, LAB, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, el pasado 24 de noviembre de 2008.

Bigarrena: 1983ko ekainaren 6ko Aginduak aldatzen zuen Laneko sailburuaren 1982ko azaroaren 3ko Aginduaren 8. artikuluak aurreikusitako errekerimendua burutu (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* abenduaren 21ean eta ekainaren 7an argitaratuak, hurrenez hurren), artikulu jakin bat konpontzeko, eta aipatu errekerimendua bete zen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 22.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena: Ebazpen honen aurka, adminiztrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrrengoetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Donostia, 2009ko urtarrilaren 21a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria.

(36233) (1140)

GIPUZKOAKO OSTALARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2008-2010

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan izango da aplikagarri.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Oinarrizko hitzarmen kolektibo honek honako jarduera hauengan izango du eragina:

1. Jatetxe, bazkari-etxe, «catering» eta janaria ematen duten taberna guztiak.

2. Kafetegiak, kafe-tabernak, taberna amerikarrak, whiskitegiak, garagardotegiak eta janaririk ematen ez duten gainerako tabernak.

Segundo: Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 de la Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, modificada por Orden de 6 de junio de 1983 (publicadas en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 21 de diciembre y de 7 de junio, respectivamente), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 21 de enero de 2009.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(36233) (1140)

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE GIPUZKOA PARA 2008-2010

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

Las actividades afectadas en el presente convenio colectivo son:

1. Restaurantes, casas de comidas, caterings y tabernas que sirvan comidas.

2. Cafeterías, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías y tabernas que no sirvan comidas.

3. Hotel, ostatu, hotel-egoitza, ostatu-egoitza, aterpetxe, pausaleku, hotel-apartamentu, motel, termategietako hotel, opor-hiri eta camping-ak.

4. Apopilo-etxe, ostatu, estari-etxe eta bentak.

5. Txokolategi, izoztegi eta te-aretoak.

6. Dantzaleku, diskoteka, taulatu flamenko eta dantza aretoak.

7. Kasinoak.

8. Bilar eta jolas aretoak.

3. artikulua. Langile eremua.

2. artikuluan adierazitako jardueretan diharduten enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurreikusitako terminoetan, sozietate forma juridikoa duten enpresetako administrazio organoetako kontseilari edo kide gisako karguak besterik betetzen ez dituztenei izan ezik.

Goi-mailako zuzendaritzako langileei dagokienez, bere lan harremana arautzen duen arautegi berezian xedatutakoari jarraituko zaio.

4. artikulua. Denbora eremua.

Hitzarmen honek 2008ko urtarrilaren 1etik 2010ko abenduaren 31 arte iraungo du, berariaz iraunaldi desberdin bat ezarria duten artikuluek izan ezik. Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da.

5. artikulua. Eraginak.

Honako oinarrizko hitzarmen kolektibo honek indar arautzailea du eta bere indarraldian zehar bere eremu funtzionalean biltzen diren enpresa eta langile guztiak behartzen ditu. Hori guztia Langileen Estatutuaren 82, 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoari jarraiki eta enpresak hitzarmen eta itunak burutzeko aukeraren kaltetan izan gabe.

Testu honetan hitzartutako onura ekonomiko nahiz bestelakoak aurretik enpresa bakoitzean ezarritakoek zurgatu eta konpentsatu ahal izango dituzte.

Era berean, zurgatu eta konpentsatu ahal izango dituzte etorkizunean ezar daitezkeen egoera eta hobekuntzek.

Bi kasuetan, zurgapenak nahiz konpentsazioak orotara burutuko dira eta urteko konputuaz.

Hala eta guztiz ere, orotara eta urteko konputuan, testu honetan hitzartutakoen aldean onuragarriagoak diren baldintzak ekartzen dituzten une honetan enpresetan ezarritako itun, klausula edo baldintzak «ad personam» mantenduko dira hertsiki.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK; ALDEZ AURREKO BARNE-BILKETA; ALOKAIRUAK; APARTEKO HABOROKINAK; ANTZINATASUNA; APARTEKO ORDUAK; JAIEGUNETAKO LANAK; APARTEKO ZERBITZUAK; GARRAIO PLUSA

6. artikulua. Lanbide-taldeak, lanbide-kategoriak sailkatzea eta horiek definitzea.

LEHENENGO SEKZIOA. Eginkizunaren araberako sailkapena

1. Hitzarmen honek ukitutako langileak, dituzten eginkizunen arabera, jarraian datozen lanbide-taldeetan sailkatuko dira, lanbide-egitura berriak produkzio-egitura arrazoizkoagoa lortzea helburu duela kontuan izanda, hori guztia langile bakoitzari dagokion duintasunaren, sustatzeko aukeraren eta bidezko ordainsariaren kaltetan izan gabe.

3. Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones y campings.

4. Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.

5. Chocolaterías, heladerías y salas de té.

6. Salas de fiesta, discotecas, tablaos flamencos y salones de baile.

7. Casinos.

8. Billares y salones de recreo.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

Artículo 4.º Ámbito Temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del año 2010, salvo para aquellos artículos en los que expresamente se haya señalado una vigencia distinta. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Artículo 5.º Efectos.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores y, sin perjuicio de poder realizarse convenios y pactos de empresa.

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto, serán absorbibles y compensables por las que estuvieran implantadas en cada empresa con anterioridad.

De igual forma, podrán ser absorbidas y compensadas por aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro.

En ambos casos la compensación y absorción operará en conjunto y en cómputo anual.

Sin embargo, los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas en este texto, se mantendrán estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES; PREVIO ENCUADRAMIENTO; SALARIOS; GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS; ANTIGÜEDAD, HORAS EXTRAORDINARIAS; TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS; SERVICIOS EXTRAORDINARIOS; PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 6.º Grupos Profesionales, encuadramiento de las categorías profesionales y su definición.

SECCIÓN PRIMERA. Encuadramiento por su función

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en los siguientes Grupos Profesionales teniendo en cuenta que la nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador.

- I. Taldea. Harrera-leku, Etxezaintza eta Administrazioko langileak.

— A azpitaldea: Harrera-lekuko langileak:

Harrera-lekuko burua.

Harrera-lekuko bigarren burua.

Harreragilea.

Harrera-lekuko laguntzailea.

— B azpitaldea: Etxezaintzako langileak:

Lehen etxezaina.

Bigarren etxezaina.

Gaueko etxezaina.

Etxezainaren laguntzailea.

Telefonista.

Sarrera eta zerbitzuko atezaina.

Kotxezaina.

Igogailuzaina.

Gaueko jagolea.

Kanpoaldeko zaindariak.

Ekipaje-morroia/Mandataria.

— C azpitaldea: Administrazioko langileak:

Administrazio-burua.

1. mailako administraria.
2. mailako administraria.

Administrari laguntzailea.

— D azpitaldea: Merkataritzako langileak:

Merkatari burua.

1. mailako merkataria.
2. mailako merkataria.

- II. Taldea. Sukaldeko langileak.

Sukalde-burua.

Bigarren sukalde-burua.

Sorta-burua/sukaldaria.

Plantxazaina/parrilazaina.

Gozogilea.

Kafegilea.

Sukalde-laguntzailea.

Gozogilearen laguntzailea.

Plantxazaina/parrilazainaren laguntzailea.

Eltzezaina.

Pintxea.

Zerbitzu kolektiboetako laguntzailea.

- III. Taldea. Janlekuko eta barrako langileak.

Janleku-burua edo mahaizaina.

Salmahaiko lehen arduraduna.

Tabernaria.

Bigarren janleku-burua.

Bigarren tabernaria.

Sektore-burua.

Zerbitzaria/saltzailea.

- Grupo I. Personal de recepción, conserjería y administración.

— Subgrupo A: Personal de Recepción.

Jefe de Recepción.

Segundo Jefe de Recepción.

Recepcionista.

Ayudante de Recepción.

— Subgrupo B: Personal de Conserjería.

Primer Conserje.

Segundo Conserje.

Conserje de noche.

Ayudante de Conserje.

Telefonista.

Portero de acceso y servicio.

Portero de coches.

Ascensorista.

Vigilante de noche.

Guardas del exterior.

Mozo de equipajes/Botones.

— Subgrupo C: Personal de Administración.

Jefe de Administración.

Administrativo de 1.ª

Administrativo de 2.ª

Auxiliar Administrativo.

— Subgrupo D: Personal Comercial.

Jefe Comercial.

Comercial de 1.ª

Comercial de 2.ª

- Grupo II. Personal de cocina.

Jefe de Cocina.

Segundo Jefe de Cocina.

Jefe de partida/Cocinero.

Planchista/Parrillero.

Repostero.

Cafetero.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Repostero.

Ayudante de Planchista/Parrillero.

Marmitón.

Pinche.

Auxiliar de colectividades.

- Grupo III. Personal de comedor y barra.

Jefe de Comedor o Maestresala.

Primer Encargado de Mostrador.

Barman.

Segundo Jefe de Comedor.

Segundo Barman.

Jefe de Sector.

Camarero/Dependiente.

Ardozaina.

Ekonomato eta ardandegiko arduraduna.

Tabernariaren laguntzailea.

Zerbitzari/saltzailearen laguntzailea.

Ekonomato eta ardandegiko laguntzailea.

Kafetegiko laguntzailea.

Zilarreriako langileak.

Areto-burua (catering).

Bigarren areto-burua/ekipo-burua (catering).

- IV. Taldea. Pisuetako langileak.

Lehen mailako gobernanta.

Pisuetako etxezaina.

Bigarren mailako gobernanta.

Ostatuetako pisuen arduraduna.

Lentzeria eta ikuztegiaren arduraduna.

Pisuetako zerbitzaria/gelako morroia.

Plantxa, joskintza, pasaratze, lentzeria eta ikuztegiko langileak.

Garbiketa-langileak.

- V. Taldea. Mantenimenduko langileak.

Lanen arduraduna.

Mekanikariak/berogailu-teknikariak.

Mekanikaria/berogailu-teknikarien laguntzailea.

Gidaria.

Lorazaina.

2. Aurreko puntuan aipatzen diren ostalaritza-jardueretako lanbide-kategoria guztiak 1. eranskinean ezarritako ordainketa-mailetara adskribituko dira eta kategoria bakoitzari 2. eranskinean zehazten diren maila bakoitzari dagozkion gutxienezko kopuruak aplikatuko zaizkio.

Erabaki hau sinatzen denetik aurrera, enpresek, indarrean dagoen legezko araudiaren babesean, kontratazio berriak egin ahal izango dituzte, hurrenez hurren suertatzen diren ezintasun iragankor, opor, lizentzia, baimen eta eszedentziako egoeretatik eratorritako hutsegiteen ondorioz sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko asmoz. Langile horiek, hasiera batean, bete beharreko lanpostuaren kategorian barne hartu beharko dira. Nolanahi ere, aipatutako langileek hurrengo lanpostu hutsak bete ahal izango dituzte, horiek hasierako kontratazioaren lanpostu hutsari dagokion lanbide-talde desberdinean barne hartuta badaude ere. Jaso beharreko alokairua ez da inola ere lehen lanpostu hutsari dagokiona baino txikiagoa izango eta bete beharreko ondorengo lanpostu hutsetako bat hasierakoa baino ordainketa-maila altuagokoa bada, kategoria altuagoko lanpostu hutsaren kategoriari dagokion alokairua aplikatuko zaio.

3. Aurreko kopuruen barruan ondoko hauek sartzen dira:

a) Hasierako edo finko, kasuak kasu, deitutako alokairuak.

b) Horien eta lanbidearteko gutxienezko alokairuaren arteko diferentzia, hala badagokio.

c) Dagoeneko desagertutako zerbitzuari dagokion portzentajeen gaineko antzinako partaidetza.

d) Alokairu-osagarri pertsonalak, ondoko hauek salbuetsita: Antzinatasuna, lanpostu jakin batzuei buruzkoak, bai kopuruagatik bai kalitateagatik bai eta aipatutako lanpostuen

Sumiller.

Encargado de Economato y Bodega.

Ayudante de Barman.

Ayudante Camarero/Dependiente.

Ayudante de economato y bodega.

Ayudante de cafetería.

Personal de platería.

Jefe de Sala (Caterings).

Segundo Jefe de Sala/Jefe de Equipo (Caterings).

- Grupo IV. Personal de pisos.

Gobernanta de primera.

Mayordomo de pisos.

Gobernanta de segunda.

Encargado de pisos en pensiones.

Encargada de lencería y lavandería.

Camarero pisos/Mozo de habitación.

Personal de plancha, costura, zurcidos, lencería y lavandería.

Personal de limpieza.

- Grupo V. Personal de mantenimiento.

Encargado/a de Trabajos.

Mecánicos/Calefactores.

Ayudante de Mecánico/Calefactor.

Conductor.

Jardinero.

2. Todas las categorías profesionales de las actividades de hostelería relacionadas en el punto anterior se adscribirán a los niveles retributivos establecidos en el anexo 1 y a cada una de las categorías se le aplicarán las cuantías mínimas correspondientes a cada nivel y especificadas en el anexo 2.

A partir de la firma del presente acuerdo, las empresas podrán realizar nuevas contrataciones, al amparo de la normativa legal vigente, al objeto de cubrir vacantes que se produzcan por ausencias derivadas por situaciones de I.T., vacaciones, licencias, permisos y excedencias que se produzcan de manera sucesiva. Estos trabajadores deberán ser encuadrados inicialmente en la categoría del puesto a cubrir. No obstante, estos mismos trabajadores podrán cubrir sucesivas vacantes aun cuando las mismas estén encuadradas en distinto grupo profesional al de la vacante de la contratación inicial. El salario a percibir, en ningún caso podrá ser inferior al de la primera vacante, y si alguna de las posteriores vacantes a cubrir fuera de nivel retributivo superior a la inicial, se le aplicará el salario correspondiente a la categoría de la vacante de categoría superior.

3. Las cantidades anteriores comprenden:

a) Los salarios antiguamente denominados iniciales o fijos según los casos.

b) La diferencia en su caso entre los mismos y el salario mínimo interprofesional.

c) La antigua participación en el porcentaje del servicio ya desaparecido.

d) Los complementos salariales de tipo personal exceptuando la antigüedad, los relativos a determinados puestos de trabajo bien sean por cantidad o calidad o bien por circunstancias

egoera bereziengatik ere, gaueko 10etatik goizeko 6ak bitarteko lanaldiari –gauekotasuna– buruzko egoerak barne direla, 17. artikuluan adierazitako zehaztasunekin.

e) Aparteko haborokinak, urteko zenbaketari buruzko taulak barne direla.

Alokairu-maila horiei, hala badagokio, ondoko kontzeptuok gaineratuko zaizkio:

1. Antzinatasuna.

2. Garraio-plusa.

3. Aparteko orduak.

— Ordainsariak:

* Ordaintzeko era.

Alokairuak astero, hamar egunero, hamabostaldiro edo hilabetero ordainduko dira.

Enpresek, enpresa batzordearekin edo, hala badagokio, langileen ordezkariekin adostasunean, ezarritako ordainaldiak aldatu ahal izango dituzte.

* Aurrerakinak.

Langileak, dagoeneko egindako lanagatik, konturako aurrerakinak jaso ahal izango ditu, alokairuari dagokion zenbatekoaren %90 gainditu gabe, aldez aurretik horren beharra justifikatu ondoren.

BIGARREN SEKZIOA. Eginkizunak definitzea

Eginkizunak definitzeari dagokionez, IX. eranskinean zehaztutakoari jarraituko zaio. Aipatutako definizioa adierazgarria eta orientagarria besterik ez dela kontuan hartuta, ez da 23. artikuluan aipatutako mugikortasun funtzionalaren kalterako izango.

7. artikulua. Aparteko haborokinak.

Oinarrizko hitzarmen kolektibo honek ukitutako langile guztiek erregelamenduzko bi aparteko pagak hartuko dituzte, baita antzinatasunari dagokiona ere, bidezko balitz, hilabetero hainbanatuta, alderdiek aurkakoa erabiltzen ez badute behintzat, azken kasu honetan uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko direlarik.

Hitzarmenak, bere kasuan, globala izan beharko du, enpresako plantila osoa ukituko duelarik.

8. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasun-saria III. eranskinean aurreikusitako kopuruan ordainduko da hirurtekotan.

Eskuratu beharreko hirurtekoen gehienezko kopurua 10ean ezarri da. Aipatutako zenbatekoa gainditzen den kasuetan, baldintzarik onuragarriena errespetatuko da, aipatu hirurtekoak 78.07.31ko dataz izoztuta geratu direla ulertuko delarik.

9. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa ezin izango da parteko ordurik egin, nahiz eta, ezinbesteko arrazoiak edota produkzio puntaldiak, ustekabeko hutsegiteak, txanda aldaketak edo mantenimendu-behar zorrotzak direla eta, horiek egitea beharrezkoa suertatzen den edota beraien ordez aldi baterako kontratazioak edo denbora partzialekoak egitea ezinezkoa den egoeretan salbuespena egingo den. Horri dagokionez, enpresa bakoitzean langileen legezko ordezkaritzak eta bertako zuzendaritzak aurreko atalean adierazitako kasuetan barne har daitezkeen balizkoak finkatuko dituzte.

específicas de tales puestos, incluidas las circunstancias de trabajo durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana –nocturnidad– con las precisiones en el art. 17.º

e) Las gratificaciones extraordinarias, incluidas en las tablas de cómputo anual.

Deberán añadirse, en su caso, a tales niveles salariales, los siguientes conceptos:

1. La antigüedad.

2. El Plus de transporte.

3. Las horas extraordinarias.

— Retribuciones:

* Forma de pago:

El pago de salario se efectuará por semanas, decenas, quincenas o meses.

Las Empresas podrán variar de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los períodos de pago establecidos.

* Anticipos:

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por ciento del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

SECCIÓN SEGUNDA. Definición de funciones.

En cuanto a la definición de funciones se estará a lo especificado en el anexo IX teniendo en cuenta que las mismas son meramente enunciativas y orientativas, no suponiendo ello una merma en cuanto a la movilidad funcional referenciada en el artículo 23.º

Artículo 7.º Gratificaciones Extraordinarias.

Todos los trabajadores a que afecta este Convenio colectivo percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes, en cuyo último caso se harán efectivas el 15 de julio y 15 de diciembre.

El Convenio, en su caso, deberá ser global, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Artículo 8.º Antigüedad.

El premio de antigüedad se remunerará en forma de trienios en la cuantía prevista en el Anexo III.

El tope máximo de los trienios a percibir se establece en 10. En los casos en que actualmente se supere esta cifra, se respetará la condición más beneficiosa, entendido que los citados trienios quedarán congelados en fecha 31.07.78.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

Nolanahi ere, langileen delegatuek eta enpresa batzordeko kideek egin diren aparteko orduen eta horiek eragin dituzten arrazoien berri izango dute hilero. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatuko du.

Enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkaritzaren edota, halakorik ezean, langileen beraien arteko akordio-bidez aparteko orduen kopurua eta/edo atseden-bidezko konpentsazioa finkatuko da.

10. artikulua. Jaiegunetako lanak.

Jarduerak hala eskatzen badu, berreskura ezineko jaiegunetan lan egitea beharrezko balitz, hauek ondokoen arabera konpentsatuko dira:

a) Langileak ohiko soldata hartuko du jaiegunean lan egiteagatik %75eko gehikuntzarekin, soldata bakoitzerako ondoko formularen arabera.

$$\frac{\text{Oinarrizko alokairua+ antzinatasuna}}{30} \times 1{,}75$$

Formula horren aplikaziorako, soldata maila bakoitzeko berreskuraezineko jaiegunaren balioa IV. Eranskinean jasotakoa da.

Kopuru horiek, bidezko balitz, antzinatasunaren arabera igoko dira.

b) Lan egindako jaiegunak beste une batean izateko aukera egongo da %50eko gehikuntzaz, egun horiek lan jarduntzat hartuko direlarik. Ondorio horretarako hitzarmenaren batzorde misto interpretatzaileak 82.10.18ko dataz emandako ebazpenaren edukia kontuan hartuko da, horren mamia ondokoa delarik:

«Asteko atsedenaren jaia jai ordaingarriarekin bat badator, hau konpentsatu beharko da, ezin izango delarik inolako kasuan zurgatu, zirkunstantzia hau ematen den egun bakoitzagatik egun librea izateko edo hari dagokion kopurua eskuratzeko aukera izango delarik».

Enpresak eta langileak ez badute lan egindako jaiegunak konpentsatzeko moduari buruz erabakirik hartzen, alde bakoitzak aukeretariko bat hautatu ahal izango du, lan egindako egunen erdiaren arabera.

Atsedena hautatzen duenak hura burutuko direneko datak ere hautatuko ditu, oporretako denboraldian metatu ahal izango direlarik, ondoko salbuespenekin:

— Jai-egunetako lana konpentsatze aldera, enpresak ondo etortzen zaion garaian ixteko erabakia hartzen badu, itxiera hori, gutxienez, segidako zazpi eguneko alditan egin beharko da, non eta segida hori ezinezkoa den, metatutako atsedena edo atsedenaren zatia ez bada nahikoa zazpi egun horiek osatzeko».

— Ezin izango da atsedenik hartu, hitzarmen honetako 16. artikuluan xedatutakoaren arabera, oporrik burutu ezin daitekeen denboraldietan.

11. artikulua. Aparteko zerbitzuak.

Aparteko zerbitzutzat hartuko dira enpresako langileak bakarrik bete ez ditzakeen noizean behineko egintzak, oturuntza, lunch, ezkontza, taldeak (gosariak) bezalakoak.

Aparteko zerbitzuak burutzen dituzten langileek Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatu beharko dute, enpresek haiei alta eman, matrikula liburuan jaso eta INEMen egoera horren berri emateko beharra izango dutelarik hilabetero, langileen ordezkaritzari jakinarazpen horren kopia bat emango diotelarik.

En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, o en ausencia de ésta con los propios trabajadores, se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 10.º Trabajos en días Festivos.

Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, éstos se compensarán de una de las maneras siguientes:

a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial:

$$\frac{\text{Salario Base + Antigüedad}}{30} \times 1{,}75$$

Como aplicación de esta fórmula, el valor del día festivo no recuperable para cada nivel salarial es el que se especifica en el Anexo IV.

Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso.

b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice:

«Cuando coincida la fiesta del descanso semanal con una fiesta abonable, ésta deberá ser compensada sin ser, en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se dé esta circunstancia».

Si entre la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se hayan trabajado.

Quien elija el disfrute elegirá también las fechas en que se realizará, pudiendo acumularse al período vacacional, con las siguientes excepciones:

— «Cuando la empresa decida cerrar para compensar el trabajo de los festivos en la fecha que tenga por conveniente, el cierre será, al menos, en períodos de siete días consecutivos excepto cuando el descanso acumulado o la fracción de éste no alcance tal número de días».

— El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.º de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.

Artículo 11.º Servicios extraordinarios

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales tales como banquetes, lunchs, bodas, grupos (desayunos) que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la empresa.

Los trabajadores que realicen servicios extraordinarios, deberán cotizar en el régimen general de la Seguridad Social, estando obligadas las empresas a darles de alta, hacerles figurar en el Libro de Matrícula y a comunicar al INEM, cada mes, tal circunstancia, entregando copia de tal comunicación a la representación de los trabajadores.

Enpresako langileek zerbitzu horietan emandako orduak aparteko ordutzat hartuko dira eta inolaz ere aparteko zerbitzutzat, hitzarmen kolektibo honek ezartzen duenaren arabera.

Aparteko zerbitzuak V. eranskineko taularen arabera ordainduko dira.

Enpresa kokatzen deneko hiriko kaskotik kanpo burututako aparteko zerbitzuetan garraio gastuen abonoa barnebilduko da, bai eta dagokion mantenua ere.

Taulen muntaia beharrezko den aparteko zerbitzuen kasuko ordainketa enpresa eta langileek erabakiko dute elkarrekin.

Aparteko zerbitzuetako langileen uniformea langilearen kontura izango da.

— Mantenua.

Aparteko langileek mantenurako eskubidea izango dute hitzarmen kolektiboak euren hurrenez-hurreneko maila profesionaletarako.

— Sukaldeko aparteko langileak.

Sukaldeko aparteko langileak mantenu eskubidea izango du, maila bereizketarik gabe.

12. artikulua. Garraio plusa.

Plusa soldataz kanpoko kontzeptutzat jotzen da eta ondorioz, ez da Gizarte Segurantzan kotizagarri.

Bere zerbitzuak ematen dituzteneko lan zentrotik 2 kilometrokotik gorako distantzian egoitza duten langileek plus hau eskuratzeko onura izango dute.

Eskuratu beharreko kopurua lanera taldeko garraio publikoetan joatea ahalbide diezaiona izango da, eguneko bi bidaia ordainduko direlarik. Plus hau aipatutako garraioak gehitzen diren arabera gehituko da.

Hasierako kontratazioan garraio-plusa ezarri ondoren, emaitzazko kopuruak ez du gehikuntza nahiz urripenik izango ondoren langileak helbidea aldatzearen ondorioz.

Zurgapen eta konpentsazio teoria aplikagarri izango da hitzarmen honetan adierazitako soldata mailak baino altuagokoak ezartzen direnean.

Jarduerak hala galdatu eta langileak bere ohiko ordutegia aurreratu edo atzeratu behar duenean eta ondorioz taldeko garraiorik ez badu, enpresak ordaindu beharko ditu desplazamendu horiek.

III KAPITULUA

LAN-JARDUNALDIA; SANTA MARTA; BAIMENAK ETA LIZENTZIAK; OPORRAK; GAUEKO TXANDA

13. artikulua. Lan-jarduna.

Urteko lanaldi arrunta 2008. urtean 1.731 ordukoa izango da, 1727koa 2009/01/01etik 2009/12/31ra, eta 1.723koa 2010/01/01etik 2010/12/31ra.

Enpresaren ekimenez langileari asteko atsedena aldatzen bazaio eta betiere, honek onartzen badu, jaiegunaren balioa eskuratzeko eskubidea izango du edo denbora %150arekin konpentsatzeko, atsedena hurrengo astean hartu beharko duelarik.

Las horas realizadas por los trabajadores de la propia empresa en dichos servicios, serán consideradas como horas extraordinarias y en ningún caso como servicios extraordinarios, tal y como establece Convenio Colectivo.

Los servicios extraordinarios, se retribuirán con arreglo a la Tabla del Anexo V.

Los servicios extraordinarios que se realicen fuera del casco urbano en el que radique la empresa, llevarán aparejado el abono de los gastos de transporte y asimismo, la manutención correspondiente.

En los casos de servicios extraordinarios en el que sea necesario el montaje de tableros, la retribución se acordará entre la empresa y los trabajadores.

El uniforme de los trabajadores de servicios extraordinarios será por cuenta del trabajador.

— Manutención:

El personal extra tendrá derecho a manutención cuando así lo disponga el presente Convenio colectivo para sus respectivas categorías profesionales.

— Personal extra de cocina.

El personal extra de cocina tendrá derecho a manutención, sin distinción de categorías.

Artículo 12.º Plus de transporte.

Este plus se considera como concepto extrasalarial y, en consecuencia no cotizable a la Seguridad Social.

De este plus se beneficiarán todos aquellos trabajadores, cuyo lugar de residencia habitual esté situado a más de 2 kms. del centro de trabajo donde preste sus servicios.

La cuantía a percibir, será la necesaria para acudir al trabajo en transportes públicos colectivos, abonándose dos viajes al día. Este plus se aumentará en la cuantía en que sean aumentados dichos transportes.

Una vez establecido el plus de transporte en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador.

Operará la teoría de absorción y compensación únicamente cuando se tengan establecidos unos niveles salariales superiores a los señalados en el presente Acuerdo.

Cuando, por necesidades de la actividad, el trabajador deba adelantar o atrasar su horario habitual y por esta causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a abonar el coste de estos desplazamientos.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO; SANTA MARTA; PERMISOS Y LICENCIAS; VACACIONES; NOCTURNIDAD

Artículo 13.º Jornada de trabajo.

La jornada anual ordinaria de trabajo será de 1.731 horas durante el año 2008, 1727 horas para el período 01.01.09 a 31.12.09 y de 1.723 para el periodo 01.01.10 a 31.12.10.

En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal al trabajador y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150% debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.

Jarraikako lan-jardunen kasuan, langileak atsedeneko 15 minutuko etena izateko eskubidea izango du, lan efektiboko denboratzat hartuz.

Orain arte langileek 15 minutuz gorako atsedenak izan dituzten enpresetan, ezarritako lan-jardun berriak zurgatu eta konpentsatuko du aipatu atsedena, 15 minututik gorako denborari dagokionez.

Lan-jardun zatitua duen langileak txanda tartean gutxienez ordu beteko atsedenerako eskubidea izango du.

Asteko atsedena egun t`erdi efektibokoa izango da.

Enpresa mailan asteko atseden egunen artean igandea barnebiltzea erabaki dadinean, ukitutako langile guztiek eskubide horretarako aukera izango dute txandaka.

Segidako bi eguneko atsedena 30 langiletik gorako enpresetan. Aste arteko atseden hau bi egunetakoa izango da: Bi egun efektibo eta etenik gabekoak. Nolanahi, ez da izango derrigorrean betetzeko atsedena 30 langiletik gorako enpresetan, baldin eta segidako bi egun horiek hartuta, asteko funtzionamenduko ordutegiarekin ezin bada bete urterako finkatutako lan-jarduna.

Hobekuntza hau 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, baina soilik hitzarmen honetako 2. artikuluko 3) eta 4) ataletan agertzen diren jarduerak egiten dituzten enpresetako langileei aplikatuko zaie.

Xedapen hau berria denez eta ez dagoenez argi zer-nolako ondorioak izango dituen, aplikazioa 2010. urteko abenduaren 31 arte luzatuko da. Egun horretan automatikoki baliogabetu egingo da, non eta Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak ez duen erabakitzen, ordu arteko esperientziaren argitan, xedapena hitzarmenean sartzea behin betiko.

— Lan-egutegia:

Enpresek, enpresa batzordearen edo, halakorik ezean, langileen ordezkarien partaidetzarekin, urte natural bakoitzeko urtarrilean zehar laneko egutegia egin beharko dute, bertan urteko lanegunak eta oporraldia nahiz oporraldiak jasoko direlarik.

Lan-egutegietan eta ordu-tauletan lan-jarduna irregularki jasotzen den kasuan, langileen legezko ordezkaritzaren erabakia beharrezkoa izango da, lan efektiboaren ordu-kopuruak Langileen Estatutuaren 34.3 artikuluan adierazitakoa gainditzen duenean.

Aipatutako egutegiak Lan Sailak zehazten dituen jaiegunak eta oporrak hartzeko datak barne hartu beharko ditu.

14. artikulua. Santa Marta jaia.

Santa Martaren jaia, uztailak 29, jai abonagarritzat hartuko da ondorio guztietarako.

15. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

A) Ordainduak.

Langilea, aldez aurretiko jakinarazpen eta justifikazioz lanean huts egin ahal izango du ordainketa eskuratzeko eskubidez, ondoko arrazoiengatik eta honako denbora honetan zehar:

a) Ezkontzagatik 17 egun, oporren kargura 11 egun gehitu ahal izango direlarik, oporretarako hilabeteak ez diren kasuan salbu.

b) 4 egun, aurrerago xehekatuko diren kasuetan zabaldu ahal izango direnak, gaixotasun larria edo ezkontide eta semealaben heriotzagatik.

En los supuestos de jornada continuada, el trabajador tendrá derecho a 15 minutos ininterrumpidos de descanso, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

En aquellas empresas en que los trabajadores vinieran disfrutando de un descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de 15 minutos.

El trabajador con jornada partida, tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo entre turno y turno.

El descanso semanal será de día y medio efectivo.

Cuando se haya acordado, a nivel de empresa, que entre los días de descanso semanal figure el domingo, todos los trabajadores afectados disfrutarán de este derecho rotativamente.

Descanso de dos días consecutivos en empresas con plantillas superior a 30 trabajadores. Este descanso intersemanal será de dos días efectivos e ininterrumpidos y no será obligatorio en Departamentos de empresas con plantilla superior a 30 trabajadores pero cuyo horario de funcionamiento semanal no permita cumplir la jornada anual estipulada con la aplicación de los dos días consecutivos.

Esta mejora entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y será aplicable sólo a los trabajadores de las empresas cuyas actividades se encuentren recogidas en los apartados 3) y 4) del artículo 2.º de este convenio.

Dada la novedad de la presente disposición y los efectos imprevistos que pueda producir, su aplicación se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2010, y llegada dicha fecha quedará automáticamente sin efecto a no ser que la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, a la vista de la experiencia habida, decida su incorporación indefinida al mismo.

— Calendario laboral:

Las Empresas confeccionarán los Calendarios de Trabajo, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su defecto, durante el mes de enero de cada año indicando los días de trabajo del año y el período o períodos de vacaciones.

En el supuesto de que los Calendarios de Trabajo y cuadros horarios contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de los trabajadores cuando el número de horas diarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas que determine el Departamento de Trabajo y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 14.º Festividad de Santa Marta.

El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá la consideración de fiesta abonable a todos los efectos.

Artículo 15.º Permisos y Licencias.

A) Remunerados.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 17 días en caso de matrimonio, pudiendo ampliarse en 11 días más con cargo a vacaciones, a excepción de los meses exceptuados del disfrute de vacaciones.

b) 4 días, que podrán ampliarse en los casos que luego se expondrán, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.

c) 3 egun, aurrerago xehekatuko diren kasuetan zabaldu ahal izango direnak, langilearen edo ezkontidearen aita, ama, biloba, aiton-amona, anai-arreba, edo izeba-osabaren heriotzagatik.

b) eta c) atalen ondorioetarako hitzarmenaren batzorde misto interpretatzailearen ebazpena kontuan hartuko da, bertan ondokoa esaten duelarik. «Gaixotasun larritzat jotzen da ez bakarrik medikuak hala ziurtatzen duenean, bai eta mediku horrek gaixo dagoen eriarentzat senide baten laguntza beharrezkoa irizten duenean ere».

d) 3 egun, emazteak erditzeagatik baimenari 2 egun gehituko zaizkiolarik, erditzea zesarea bidez egiten denean.

e) Egun bat ohiko helbidea lekualdatzeagatik.

f) Behar den denboraz, izaera publiko edo pertsonaleko eginbehar saihestezinak betetzeko, horien barne hartuko direlarik Lan Agintaritza edo Judizialaren aurreko aurkezpenak, aldez aurretiko dei gutunarekin.

g) Egun bat seme-alaben bataioagatik.

h) Egun bat seme-alaba, ezkontidearen anai-arreba, guraso edo anai-arreben ezkontzagatik.

i) Egun bat seme-alaba eta anai-arreben jaunartzeagatik.

j) Behar den denboraz, langilea Gizarte Segurantzako espezialistarekin kontsulta medikora joaten den kasuetan, kontsultaren ordutegia lanorduekin bat etortzen denean, medikuntza orokorreko medikuak kontsulta hori agintzen badu, langileak aldez aurretik agindu medikuaren frogagiria enpresariari aurkeztu beharko diolarik. Gainerako kasuetan, langileak urtean bost ordu ordaindu izango ditu, halaber frogatu beharko dituelarik.

k) Bularra emateko orduak pilatzea (soilik hitzarmen honetako 2. artikuluko 3) eta 4) ataletan agertzen diren jarduerak egiten dituzten enpresetako langileei aplikatuko zaie).

Emakume langileek, edoskitze-aldiak iraun artean (umeak 9 hilabete egin arte), aukera izango dute ordu horiek pilatzeko, amatasun-baja ondorenetik bertatik hasita. Egun osoak osatuz pilatu behar dira orduak, gero langile bakoitzaren lan-egutegitik 14 hartzeko.

Ezin izango da bularra emateko baimena hartu baldin eta amatasun baimena lanaldi partzialean hartzen bada.

Biek egiten badute besteren kontura lan, baimen hau berdin baliatu ahal izango dute aitak zein amak.

b), c), d), g) eta h) ataleko kasuetan, aipatu egunez gain beste egun bat gehitu beharko da gertakaria eskualde mugakideen barruan gertatzen bada, eta bi egun gehiago gainerako Espainiako Estatuaren barruan.

Ezkondu gabekoen elkarbizitza maritaleko kasuetan bikoteek gutxienezko bi urte jarraikako elkarbizitza agirien bidez froga badezakete, b), d) eta h) ataletako baimenak aplikagarriak izango dira. c) atalari dagokionez, guraso eta anai-arreben kasuetarako izango da soilik.

B) Ez ordainduak.

Behar den denboraz azterketak burutzeko, langileak dagozkion probetara bertaratu dela frogatu beharko duelarik. Baimen hauek ez dira ordainduko.

C) Hitzartu beharrekoak.

Baimen bereziak. Aurreko ataletan aurreikusi gabeko premiazko kasu berezietan, enpresako zuzendaritzak, aldez aurretik langileen ordezkari, enpresa batzorde edo sindikatu ordezkariarekin eztabaidatu ondoren, beharrezko irizten dituen baimenak emango ditu, aipatutako baimenen forma eta baldintzak ezarri ahal izango dituelarik.

c) 3 días, que podrán ampliarse en los casos que luego se expondrán, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos, hermanos y tíos carnales de uno u otro cónyuge.

A los efectos de los apartados b) y c), se tendrá en cuenta la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio que literalmente dice: «Se considerará enfermedad grave, no solamente cuando el facultativo la certifique como tal, sino también cuando tal facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar al lado del enfermo».

d) 3 días como motivo del alumbramiento de esposa, que se ampliará en 2 días más en caso de parto con cesárea.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tales las comparecencias ante la autoridad laboral o judicial, previas las correspondientes cédulas de citación.

g) Un día por bautizo de hijos.

h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos de cónyuges, padres y hermanos.

i) Un día por comunión de hijos y hermanos.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo, se haya prescrito dicha consulta por el médico de familia, debiendo presentar previamente el volante justificativo. En los demás casos de asistencia a consultas médicas, el trabajador dispondrá de ocho horas retribuidas al año, debiendo justificar su correcta utilización.

k) Acumulación de la hora de lactancia (aplicable sólo a los trabajadores/as de las empresas cuyas actividades se encuentren recogidas en los apartados 3) y 4) del artículo 2.º de este convenio).

Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrá derecho a acumularlo en jornadas completas inmediatamente posterior a la baja maternal en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora.

La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute de permiso de maternidad a tiempo parcial.

A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

En los casos de los apartados b), c), d), g) y h), a los días indicados se les añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado de convivencia por un período continuado de al menos dos años, serán de aplicación los permisos de los apartados b), d) y h) y en cuanto al apartado c) exclusivamente para padres y hermanos.

B) No remunerados.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate. Estos permisos no serán remunerados.

C) A convenir.

Permisos especiales. En los casos especiales de necesidad no previstos en los apartados anteriores, la dirección de la empresa, previa audiencia de los delegados de personal, Comité de Empresa o Delegado Sindical, concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

16. artikulua. Oporrak.

Oporrak urtean gutxienez 30 egun naturalekoak izango dira, horien arteko 26 lanegunak izango direlarik.

Bi aldeek elkarrekin erabakiko dute oporraldia eta hau etena izango den ala ez, ondoko arauen arabera:

a) Oporraldi osoa bi denboraldietan zatitzea erabaki ahal izango da, kasu horretan 26 lanegunetako konputuari baldintzatuta egongo delarik.

b) Sindikatu ordezkari, enpresa batzorde eta langileen ordezkariekin aldez aurretik eztabaidatu ondoren azterlana burutuko da langile gehienek udan zehar oporrak izateko aukera aztertzearren.

c) Ostalaritzaren berezitasunak kontuan hartuz, enpresek urteko hiru hilabeteko denboraldia ezarri ahal izango dute, zehatz-mehatz finkatuz, horretan zehar oporrik izatea ezinezkoa izango delarik. Denboraldi hau hilabeteko hiru alditan, bi alditan, hilabetekoa bata eta bi hilabetekoa bestea, edo hiru hilabeteko aldi bakarrean zatitu ahal izango da. Enpresek denboraldi hauek urte bakoitzeko otsailaren 28a aurretik jakitera eman beharko dituzte eta honela ez balitz langileak oporraldi egunetako erdia aukeratzeko eskubidea izango du arestian aipatutako denboraldian edo denboralditan zehar ere.

d) Halaber, oporretarako itxidura finkoa duten enpresetan, langileek aipatu denboraldian zehar burutu beharko dituzte beraien oporrak.

e) Enpresak ohiko itxidurako hilabetea aldatzen badu, langileen ordezkarien oniritzia izan beharko du edo horren ezean enpresako langileena.

f) Enpresako plantilan sartu berri diren langileek ez dute urteko antzinatasunik beharko oporrak izateko. Aitzitik, oporraldiei ekiteko enpresak finkatutako hasiera dataren arabera, langileak oporraldiaren zati proportzionala hartzeko eskubidez izango du.

g) Langilea oporraldian izan eta ezintasun iragankorreko prozesuari ekinez ondorioz ospitalizazioa sortzen bada, oporraldia eten egingo da egoera horrek jarraitu eta baja iraun dadin bitartean. Etenaldiari dagozkion egunak bi alderdiek elkarrekin erabakiko dituzte.

h) Lanaren Nazioarteko Erakundearen 132 zk.dun hitzarmenarekin ados, langilearen borondatezkoak ez diren arrazoiengatiko lanean hutsegiteak, istripu gaixotasun edo amatasuna direla-eta, lanaldi efektibotzat hartuko dira, oporretarako eskubidea sortzeko ondorioetarako.

i) Opor-aldia etenda geratuko lan-istripua dela-eta edo lan-gaixotasuna dela-eta aldi baterako ezintasuna gertatzen bada. Nolanahi, opor-egunak beti urte naturalaren barruan hartu behar dira, non eta aurreko paragrafoak aipatzen duen enpresak oporren egutegian adierazita daukan aldia ez den bat etortzen haurdunaldiak eragindako aldi baterako ezintasunarekin, erditzearekin edo edoskitze naturalarekin, edo Lege honen 48.4 artikuluak xedatzen duen lan-kontratuaren etenaldiarekin. Halakoetan, indarrean dagoen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginak 38.3 artikuluan agintzen duena izango da betetzekoa, hots, aukera izango da oporrak aldi baterako ezintasunaz besteko egunetan hartzeko edo prezeptu horren aplikazioagatik dagokion baimenaz besteko egunetan hartzeko, oporren etenaldia amaitu eta gero, nahiz eta horri dagokion urte naturala dagoeneko bukatuta egon.

Artículo 16.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables.

El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas:

a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables.

b) Previa audiencia de los Delegados Sindicales, Comités de Empresa, Delegados de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores disfrute de las vacaciones en la temporada de verano.

c) Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicieran, el trabajador podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos.

d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, los trabajadores se obligarán a hacer las mismas en tal período.

e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de la empresa.

f) Los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

g) En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal que dé lugar a hospitalización, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

h) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones.

i) El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por IT a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural salvo cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que establece que se tendrá derecho a disfrutar las vaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

17. artikulua. Gaueko txanda.

Gai hau ondoko arauei jarraiki arautuko da:

a) Soldatak eta gainerako baldintza ekonomikoak finkatzerakoan kontuan hartu da, oro har, ostalaritzako lana, bere izaera dela eta, gaueko txandan egiten dela erabat edo partzialki, langileen estatutuko 34.2. artikuluarekin bat etorriz.

b) Arestikoa hala bada ere, langilea eguneko lanak burutzeko kontratatzen badute eta ondoren gaueko lanetara lekualdatzen badute, asaldura horregatik konpentsatu beharko zaio, ohiko soldataren gaineko %25eko ordainketa berezia eskuratuko duelarik, lekualdaketa horren indarrez egotzitako gaueko ordu berriengatik.

Txanda edo errotazioak burutzerakoan, ohiko soldataren %25eko ordainketa berezi horrek aginduko du, txanda edo errotazio horiek enpresak soilik erabaki baditu eta ez aurkako kasuan.

c) Arestikoa dena den, hitzarmen honetan alderdi partaideek aparteko plus gehigarri berri baten eraketa erabaki dute, VI. eranskinean finkatua.

IV. KAPITULUA

ALOKAIRU-EDUKIKO BESTE ZENBAIT GAI; MANTENUA; LANEKO IRAUNKORTASUN SARIA; OSAGARRIAK L.E.I. EGOERAN ZEHAR, HAURDUNALDIA ETA LANERAKO ARROPAK

18. artikulua. Mantenua.

Hitzarmen kolektibo honen bitartez mantenurako eskubidea onartua duten langileek izango dute horretarako eskubidea, mantenua kalitatezkoa, anitza eta behar adinakoa izango delarik.

Mantenua enpresaren kontura uzten bada, hau VII. eranskinean finkatzen da.

30 egunetik gorako oporraldian edo gaixoaldi nahiz istripuaren ondoriozko baja kasuetan, enpresak mantenu kontzeptuagatik ezin izango du kenketarik egin, bajan edo oporretan dagoen langileak bere mantenu eskubidea erabiltzen jarraitzen duen kasuetan izan ezik.

Mantenua kontzeptu zatiezin eta frakziona ezina izango da, langileak mantenua hautatzen badu hura osoa dela ulertuko delarik eta hiru bazkariak estaltzen dituela, ezin izango delarik kenketarik egin otordu guztiak ez egiteagatik.

Aurreko atalean aurreikusitakoaren ondorioetarako, langileak hileko denboraldietarako enpresaren karguko mantenua hautatu ahal izango du (arestian azaldutako kenduraz), betiere, hori aukeratu duela aste beteko aurrerapenez jakinarazten badu.

Nolanahi ere, aurreko Hitzarmen Kolektiboko (2005-2007) baldintzekin bat etorrita, ostatu hartzeko eskubidea gauzatzen ari diren langile guztiek aukera izango dute aurrerantzean ere eskubide hori baliatzeko, berme pertsonal moduan, aurreko baldintza berak betez gero.

19. artikulua. Laneko iraunkortasun saria.

Enpresan gutxienez 25 urte lan egin eta euren borondatez lana utzi nahi dutenek, eskubidea izango dute uzterakoan, enpresak ordaindutako haborokinak jasotzeko harekin izandako etenik gabeko uztardurarengatik, ondoren zehazten diren zenbatekoen arabera:

6. artikuluko 2. Puntuan aurreikusitako ordainsarien hileko bat, enpresan eskainitako 3 urteko zerbitzuengatik, (II Eranskina) gehi antzinatasunaren ordainsaria. Eta hori guztia 6. xedatzen duen 10 hirurteko mugarekin, lehen xedapen iragankorrak ezarritakoa eragotzi gabe. Azken hirurtekoaren ondorengo urte t'erditik gorakoa, hirurteko osotzat hartuko da

Artículo 17.º Nocturnidad.

Esta materia se regirá por las siguientes normas:

a) Los salarios y el resto de las condiciones económicas, han sido establecidas atendiendo a que el trabajo en hostelería, es, en general, total o parcialmente nocturno por su propia naturaleza de acuerdo con el artículo 34,2 del E.T

b) No obstante lo anterior, cuando el trabajador sea contratado para la realización de trabajos diurnos y sea, posteriormente, movido o trasladado a trabajos nocturnos, será compensado, por esa perturbación, con una retribución específica del 25% sobre su salario ordinario por las nuevas horas nocturnas que se le imputen en virtud de tal movilidad o traslado.

Cuando se produzcan turnos o rotaciones, regirá tal retribución específica del 25% del salario ordinario, si aquellos turnos o rotaciones han sido implantados por decisión o iniciativa exclusiva de la empresa, no en caso contrario.

c) Con independencia de lo anterior, las partes intervinientes en este Convenio han convenido la creación de un nuevo plus adicional y extraordinario fijado en el anexo VI.

CAPÍTULO IV

OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: MANUTENCIÓN; INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA; COMPLEMENTOS DURANTE LA I.T., GESTACIÓN Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 18.º Manutención.

Tendrán derecho a manutención, aquellos trabajadores que lo tienen reconocido por el presente convenio colectivo, siendo la manutención de calidad, variada y en cantidad suficiente.

Si optan por la manutención a cargo de la empresa, ésta está fijada en el anexo VII.

El período de vacaciones o en bajas por enfermedad y accidente superiores a 30 días, la empresa no podrá efectuar deducción alguna en concepto de manutención, excepto en aquellas circunstancias en que el trabajador en baja o en vacaciones, siga haciendo uso de sus derechos de manutención.

La manutención constituye concepto no divisible y fraccionable, de tal forma que si opta por la manutención se entenderá que ésta es total y cubre las tres comidas, sin que proceda deducción alguna por no efectuar todas las comidas.

A los efectos previstos en el apartado anterior, el trabajador, podrá optar por la manutención a cargo de la empresa (con la deducción anteriormente expresada) por los períodos mensuales, siempre que avise tal opción con una semana de antelación.

No obstante todos aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho al Alojamiento en los términos contemplados en el anterior Convenio Colectivo (2005-2007), lo seguirán disfrutando en dichos términos como garantía personal.

Artículo 19.º Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Un mes de los salarios previstos en el artículo 6, punto 2 por cada 3 años de servicio en la empresa, Anexo II, incrementados éstos por el premio de antigüedad. Todo ello con el límite de los 10 trienios del artículo 6, sin perjuicio de lo que señala la disposición transitoria primera. Se considerará como un trienio completo, la fracción que supere el año y medio siguiente al último trienio.

Hitzarmen honetako 2. artikuluko 3) eta 4) ataletan adierazten diren jardueretako langileak artikulu honen aplikaziotik kanpo geldituko dira.

20. artikulua. Osagarriak LEI egoeran zehar.

a) Gaixotasun arruntetik eratorritako lanerako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresek osatuko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazioak langilearen soldata errealaren %75eraino, bajako lehenengo egunetik hasita.

b) Ezintasun iragankorra amatasunak eragina bada edo langilea ospitalean dagoen denboraldian sortua, prestazioak langilearen soldata errealaren %100eraino osatuko dira, bajako lehenengo egunetik hasita.

c) Laneko istripua nahiz gaixotasun profesionalak eragindа bada, enpresak osatuko du Gizarte Segurantzako prestazioak langilearen alokairu errealaren %100eraino, bajako lehenengo egunetik hasita. Baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira.

Enpresaren obligazioa izango da, hain justu, aldi baterako ezintasunagatik gizarte-segurantzak ematen dituen prestazioak osatzea; hortaz, organismo horrek prestazioak ematen bukatzen duenean, edo langileak enpresatik baja hartzen duenean, orduan bukatuko da, baita, enpresaren obligazioa ere. Edozein kasutan, prestazioak osatzeko enpresak daukan obligazio hori, 18 hilabetekoa izango da, gehienez, bajaren aurreneko egunetik kontatzen hasita.

21. artikulua. Haurdunaldia.

Bezeroekin ukipen zuzenean jantoki edo beste edozein lanpostutan diharduen emakumezko langileak haurdunaldiko bosgarren hilabetetik aurrera aipatu lanpostuaren ezaugarri desberdineko beste lanpostu arinago bat hartzeko eskubidea izango du, betiere aukerako lanposturik bada, eta enpresariak haurdunaldiari buruz dagokion ziurtagiri medikoa eskatzeko duen eskubidearen kaltetan izan gabe.

22. artikulua. Lanerako arropa.

Enpresek langileei beren eguneroko bizitzan ohiko erabilera ez duten uniforme eta lanerako arropa emateko beharra izango dute, eta hala ez bada, horren balioa dirutan konpentsatuko diete. Alkandora zuria eta zapatak ohiko erabilerakotzat hartuko dira.

Janzkien iraupena Barne Erregimenaren Erregelamenduan edo lan kontratuan arautuko da. Arroparen garbiketa langilearen kontura izango da, tindategia behar duenaren kasuan izan ezik, orduan enpresaren kontura izango baita.

V. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA; ORDUTEGIAREN ALDAKETA; IRAIZPENAK; KITOA; DISKRIMINAZIORIK EZA

23. artikulua. Lanaren antolamendua.

Enpresako zuzendaritzari dagokio lanaren antolamendu praktikoa, honako oinarrizko hitzarmen kolektibo honen eta indarrean dagoen legeriaren arabera.

Mugikortasun funtzionalari dagokionez, hitzarmen kolektibo honen 6. artikuluan ezarritako lanbide-taldeen barruan eskatu ahal izango da. Mugikortasunaren muga zehazteko, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegileak onetsitako Langileen Estatutuaren testu bategineko 39. artikuluan ezarritako baldintzak eta langileari zuzentzen zaizkion zereginak betetzeko beharrezko egokitasuna eta gaitasuna hartuko dira kontuan.

Este artículo sólo será aplicable a los trabajadores de las empresas cuyas actividades se encuentren recogidas en los apartados 3) y 4) del artículo 2.º de este convenio.

Artículo 20.º Complemento durante la I.T.

a) En los casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 75% del salario real del trabajador desde el primer día de baja.

b) Si la incapacidad temporal es derivada de maternidad o en los períodos en que el trabajador permanezca hospitalizado, se complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario real del trabajador desde el primer día de la baja.

c) Cuando ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del trabajador desde el primer día de la baja. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

La obligación de la empresa es la de complementar las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. por lo que cesará cuando dicho organismo cese en su prestación o el trabajador cause baja en la empresa y en todo caso se limitará a 18 meses contados a partir del primer día de la baja.

Artículo 21.º Gestación.

La mujer trabajadora, que desempeñe su labor, en comedores o cualquier puesto de trabajo, en contacto directo con el público, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de trabajo de distintas circunstancias a las referidas, más suaves, siempre que exista puesto alternativo, sin perjuicio del derecho del empresario a exigirle el correspondiente certificado médico, sobre su estado de gestación.

Artículo 22.º Ropa de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en su vida ordinaria o en caso contrario su compensación en metálico.

Se entenderá de uso común la camisa blanca y el calzado. La duración de las prendas se regulará en el Reglamento de Régimen Interior o en el contrato de trabajo. La limpieza de la ropa será por cuenta del trabajador a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO; MODIFICACIÓN DE HORARIOS; DESPIDOS; FINIQUITO; NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 23.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

En cuanto a la movilidad funcional podrá llevarse a cabo en el seno de los grupos profesionales establecidos en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39.º del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

Artikulu honen eraginetarako, eskatutako egokitasuna betetzen dela ulertuko da, zeregin berria betetzeko gaitasuna aurretik egindako zereginagatik antzeman daitekeenean edota langileak eskatzen den esperientzia maila duenean.

Aipatutako mugikortasunaren xede diren langileei eskubide ekonomikoak eta profesionalak bermatuko zaizkie, legearen arabera.

Langileen ordezkariek, baleude, mugikortasun funtzionalari dagokionez enpresako zuzendaritzak hartutako erabakiei buruzko informazioa jaso ahal izango dute, bai eta aipatutako erabakien justifikazioari eta arrazoiari buruzkoa ere, eta enpresa informazio hori ematera behartuta dago.

24. artikulua. Ordutegien aldaketa.

Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraituko zaio.

Aurrekoaren kaltetan izan gabe, langileen ordezkapenik ez denean, enpresariak hiru egun aldez aurretik bere lan-ordutegiaren berri eman beharko dio dagokion langileari.

— Ordutegien ezarpena.

Enpresaren zuzendaritzak du lan ordutegiak ezartzeko ahalmena, hauek ezarri aurretik enpresa batzordeak edo langileen ordezkariek esku hartuko dute, hauek bere iritzia eman aurretik hamar eguneko epea izango dute langileen iritzia biltzeko, legeak finkatzen dituen mugak baizik kontuan hartu gabe.

Txandak adierazterakoan edo aldatzerakoan arreta berezia jarriko da, gaueko txanda izan duen langileari goizeko zerbitzuko lehen txanda ez egokitzeko.

25. artikulua. Iraizpenak.

A) Arrazoi objektiboak.

Arrazoi objektiboak medio, enpresak iraizpen gaietan erabakitakoa langileei jakinarazi aurretik, bertako zuzendaritza ondokoak betetzera behartuta egongo da:

1. Sekzio sindikal, enpresa batzorde edo langileen ordezkariei hartu beharreko neurri eta erabakiak ziurtatzen dituzten agiriei buruzko jakinarazpen idatzia igortzea.

2. Jakinarazpenaren datatik hasita kontatuz 4 eguneko epea ematea sindikatu ordezkari, enpresa batzorde edo langileen ordezkariek horri buruzko txostena luza dezaten.

3. Ondoko kalte-ordaina ordaintzea, enpresa eta langileak erabakiren bat hartzen badute:

— Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 20 egun, gehienez 400 eguneko kalte-ordainez.

4. Iraizpenaren jakinarazpena ematen denetik eta kontratua iraungi arte hilabeteko tarte bat gordetzea.

Aurreabisu-aldian zehar, langileak edo, langilea gaitasun gutxitukoa bada, honen legezko ordezkariak, halakorik badu, 8 orduko lizentzia eskuratzeko eskubide izango du, bere ordainsaria galdu gabe, edo astean bi egun erdi, lan berria aurkitzeko xedez.

B) Diziplinazkoak.

Diziplinazko iraizpenaren kasuan, sindikatu ordezkari, enpresa batzorde edo langileen ordezkariek 5 eguneko epea izango dute jakinarazpenaren datatik aurrera horri buruzko txostena luzatzeko.

C) Arrazoi teknologiko, ekonomiko edo ezinbestekoengatiko kontratu-etendurak.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de experiencia requerida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 24.º Modificación de horarios.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, donde no exista representación de los trabajadores, el empresario estará obligado a comunicar con tres días de antelación al trabajador afectado, la modificación de su horario laboral.

— Establecimiento de horarios.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Se tendrá especial cuidado al señalarse o cambiarse los turnos, no establecer el primer turno de servicio de mañana al personal que haya trabajado el turno de noche.

Artículo 25.º Despidos.

A) Por causas objetivas.

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores, de la decisión de la empresa en materia de despidos por causas objetivas, la Dirección de la misma estará obligada a:

1. Notificar por escrito a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal, las medidas que se van a adoptar y los documentos que justifiquen tal pretensión.

2. Conceder un plazo de 4 días desde la fecha de notificación, para que los Delegados Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal emitan el informe al respecto.

3. Satisfacer, en caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador, la siguiente indemnización:

— 20 días por año de servicio con un máximo de 400 días de indemnización.

4. Conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de un mes.

Durante el período de preaviso, el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, sin pérdida de su retribución, tendrá derecho a una licencia de 8 horas, o dos medios días semanales, con el fin de encontrar nuevo empleo.

B) Disciplinarios.

En los casos de despido disciplinario, los Delegados Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un plazo de 5 días desde la fecha de notificación, para emitir informe al respecto.

C) Suspensiones de contrato por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.

Lan etendura iragankorreko espediente administratiborik bada, enpresak osatu beharko du langileari dagokion langabeziagatiko prestazioa bere alokairuaren %100eraino, baldin eta lan agintaritzak enpresei Gizarte Segurantzari kotizatzeko betebeharra arindu badie.

26. artikulua. Kitoa.

Langile orok, kitoa sinatu baino hiru lanegun lehenago ordainagiriaren kopia eskatu ahal izango du, hori sinatu aurretik bidezko deritzon aholkularitza eskatu ahal izateko.

Halaber, sekzio sindikaleko ordezkari, enpresa ordezkari edo enpresa batzordeko ordezkariaren presentzia eskatu ahal izango du agiria izenpetzeari ekin aurretik.

27. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Enpleguan diskriminazio ezezkor edo kaltegarriak biltzen dituzten enpresariaren aldebakarreko erabakiak deuseztatuko dira, bai eta ordainketa, jardun eta bestelako gaietan, sexu, jatorri, egoera zibil, arraza, gizarte egoera, erlijio edo politika ideien baldintzagatik, sindikatuei eta berauen erabakiei izandako edo izan gabeko atxikimenagatik eta enpresako beste langileekiko familia loturengatik eta enpresako beste langileekiko familia loturengatik hartutakoak ere.

VI. KAPITULUA

AZTERKETA MEDIKOA; TALDEKO ASEGURUA; HIRUROGEITA LAU URTEKO ERRETIRO BEREZIA

28. artikulua. Osasunaren Zaintza.

Enpresaburuak langile guztiei bermatuko die aldian-aldian euren osasun-egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen araberakoa.

Osasunaren kontrol hori urtean behin egingo dute (berariazko legerik ezean) Lan Medikuntzako osasun espezialistek; Lan Agintaritzak akreditatutako bertako, kanpoko edo erkidetutako Prebentzio Zerbitzuetakoek.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko Prebentzio Zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariei zein Segurtasun eta Osasun Batzordeari hark sinatutako kontratuaren kopia bana emango die.

Aipaturiko osasunaren zaintza protokolo zehatzen edo langileak izan ditzakeen arrisku faktoreen inguruko beste bitartekoen mende egongo da. Bereziki kontuan hartuko dira onartutako edo arriskuen ebaluazioak jasotzen diten gaixotasun profesionalak.

Osasun-azterketek, nolanahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

Prebentzioko ordezkariei zein Segurtasun eta Osasun Batzordeari idazki bidez jakinaraziko zaie lanpostu bakoitzean egin beharreko medikuazterketak zertan izango diren.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa izan behar du, hirugarrenengan eragiteko arriskurik ez bada behintzat. Informazioa bakarka emango zaio langile bakoitzari, konfidentzialtasuna eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza horrek bermatuta egon behar du lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun-arazoengatik luzaroan etorri gabe egon ondoren.

Cuando exista expediente administrativo con suspensiones temporales de empleo, la empresa complementará la prestación por desempleo que le corresponda al trabajador hasta el 100% del salario del mismo, si la autoridad laboral exonera a las empresas de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Artículo 26.º Finiquito.

Todo trabajador podrá exigir, con tres días hábiles de antelación de la firma, copia del recibo finiquito, para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de su firma.

Asimismo podrá exigir la presencia del Delegado de la Sección Sindical, Delegado de Empresa o Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 27.º No discriminación.

Se entenderán nulas las decisiones unilaterales del empresario, que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión, o no, a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa.

CAPÍTULO VI

RECONOCIMIENTO MÉDICO; SEGURO COLECTIVO; JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS

Artículo 28.º Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia en la salud se realizará con una periodicidad anual (salvo legislación expresa) por los especialistas sanitarios de los Servicios de Prevención acreditados en Medicina en el Trabajo, por la Autoridad Laboral, propios, ajenos o mancomunados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, a través de qué servicio de prevención se realizará la vigilancia de la salud. En el caso que se opte por un Servicio de Prevención ajeno, entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, una copia del contrato suscrito por el mismo.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgos lo contemple.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Los Delegados de Prevención, así como el Comité de Seguridad y Salud tendrán conocimiento por escrito, en qué van a consistir los reconocimientos médicos a realizar por cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en el supuesto de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a, respetándose la confidencialidad y no discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Hala ere, prebentzio-gaian erantzukizuna duten enpresaburu, pertsona edo organoei jakinarazi egingo zaizkie eginiko azterketetatik ateratako ondorioak; langilea bere lanpostuari dagozkion betekizunak gauzatzeko moduan dagoen, edo ea babes eta prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko beharra dagoen, beren egitekoak, prebentzioz, zuzen gauzatu ahal izan ditzaten.

29. artikulua. Taldeko asegurua.

Sektoreko langileentzako taldeko aseguruaren zenbatekoa edo prima ondoko eran ordainduko da:

— Enpresariak %75a eta langileek %25a.

Beren langileak taldeko bizi aseguruan barnebiltzen ez dituzten enpresek, langileak aseguratu balira horiei legokiekeen kalte-ordainen erantzukizuna izango dute, kopuruak VIII. eranskinean finkatutakoak izango dira.

Plantila bateko partaide izango diren langileak aseguruan barnebildu beharko dira ondokoaren arabera zatitutako hilabeteko epean:

— 15 egun, asegurua nahi ez duen langileak honi idatziz uko egin diezaion.

— 15 egun, enpresak talde asegurua tramita dezan.

Ondoko langileak geratuko dira talde asegurutik kanpo:

a) Autonomo edo izaera familiarreko erregimenari afiliatutako langileak.

b) Beren kontratuan ondoko zirkunstantziaren bat duten langileak:

— Hiru hilabetetik beherako kontratuak.

— Asteburu edo aparteko zerbitzuetarako itunduak.

Arrazoiren bat dela eta, aseguru etxeak langile bat bere konpainian ez onartzea erabakitzen badu, poliza beste konpainia batean kontratatu ahal izango du. Hala eta guztiz ere, enpresak abonatu beharreko prima lehenengo konpainiatik hartuko zuena izango da, hark langilea onartu izan balu bezala.

30. artikulua. 64 urtetako erretiro berezia.

Langilea, 64 urte bete orduko, erretiro aurreratuko sistemaren pean ezarri ahal izango da, betiere ondoren sailkatuko diren bi aukeren arteko bat hautatzen badu:

a) Langabeziako edozein ekonomi kategoriako zuzenbidezko titular den edozein langilek edo lehenengo enplegu eskatzaile den gazteren batek bere lanpostua aldi berean hartzea, izaera bereko kontratuaz.

Aukera hau hautatuz gero, uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan aurreikusitakoa bete dela hartuko da kontuan, Errege Dekretu horrek, abuztuaren 2ko 32/1984 Legeak aldatu zuen martxoaren 10eko 8/1980 Legearen zazpigarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren indarrez, enplegua sustatzeko neurri gisa jubilatzeko adina aurreratzeari buruzko arauak biltzen ditu (1984ko uztailaren 20ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*).

b) Hitzarmen Kolektiboaren 19. artikuluan jasotako iraunkortasun-saria jasotzea.

Bigarren balizko horretan enpresa «a» hizkian aurreikusitako betebeharretatik kanpo geratzen da, langileak, iraunkortasun sariaren kontura, dagokion pentsioa aldez aurretik eskurazea ahalbidetzen dion urte gehigarri baten kotizazioa Gizarte Segurantzan kudeatzeko ahalmenaren kaltetan izan gabe.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 29.º Seguro colectivo.

El importe o prima del seguro colectivo para los trabajadores del sector será abonado de la siguiente forma:

— El 75% por el empresario y el 25% por los trabajadores.

Las empresas que no hayan encuadrado a sus trabajadores en el seguro colectivo de vida, se harán responsables de las indemnizaciones que les hubieran correspondido a éstos, estando asegurados y siendo las cuantías las fijadas en el anexo VIII.

Los trabajadores que entren a formar parte dentro de una plantilla, deberán ser encuadrados en el seguro en el plazo de un mes que se divide de la siguiente forma:

— 15 días para que el trabajador que no desee dicho seguro, pueda renunciar a él por escrito.

— 15 días para la tramitación del seguro colectivo por parte de la empresa.

Quedan excluidos del seguro colectivo, los trabajadores siguientes:

a) Los trabajadores afiliados al régimen de autónomos o de carácter familiar.

b) Los trabajadores en cuyos contratos concurran alguna de estas circunstancias:

— Ser inferior a tres meses.

— Concertarse para fines de semana o servicios extraordinarios.

Si por algún motivo la compañía aseguradora, rechazase la inclusión en su compañía de un trabajador, éste podrá contratar la póliza en otra compañía. No obstante la prima a abonar por la empresa será la que hubiese abonado a la primera compañía, en caso de aceptar la inclusión.

Artículo 30.º Jubilación especial a los 64 años.

El trabajador, cumplidos los 64 años, podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada, siempre y cuando elija entre una de las dos opciones que a continuación se enumeran:

a) Que se sustituya simultáneamente su puesto de trabajo por otro trabajador que sea titular de derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, con un contrato de la misma naturaleza.

De ejercitarse tal opción se entenderá que se ha dado cumplimiento a lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida del fomento del empleo (*Boletín Oficial del Estado* 20 de julio de 1984).

b) Percibir la indemnización a la constancia prevista en el art. 19.º de este Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, la empresa quedará liberada de la obligación prevista en la letra «a» sin perjuicio de que el trabajador, con cargo a la indemnización a la constancia, pueda gestionar con la Seguridad Social la cotización de un año adicional que le permita percibir la pensión correspondiente en forma anticipada.

VII. KAPITULUA

IRAUPEN MUGATUKO KONTRATAZIOA; DENBORA PARTZIALEKO KONTRATUA

LEHENENGO SEKZIOA. Iraupen mugatuko kontratazioa

31. artikulua. Probaldia.

Iraupen mugatuko kontratuen probaldia honako hau izango da:

Teknikari tituludunentzat: 4 hilabete. Lehen buruentzat (1. Maila): 3 hilabete. Bigarren buruentzat (2. Maila): 2 hilabete. Ofizialentzat (3. Maila): Hilabete 1. Kualifikatu gabekoentzat (4. eta 5. Mailak): 15 egun.

Lan kontratuen iraupena, arestian aipaturiko probalditik beherakoak edo probaldia bezalakoak diren kasuetan, %50era murriztuko da.

32. artikulua. Kontratuaren iraupena.

1. Lan kontratua mugagabea dela ulertzen da; hala eta guztiz ere, iraupen mugatuko kontratu idatziak burutu ahal izango dira ondoko kasuetan:

a) Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratutzat jotzen da, enpresaren jardueraren barruan berezko autonomia eta izaeraz obra bat edo zerbitzu bat betetzeko egiten dena. Halako kontratutzat joko dira, era berean, ohiko lan eta eginkizunez bestelakoak direnak betetzeko egiten direnak, baldin eta lan horietarako denbora, mugatua izango dela jakinda ere, printzipioz, zehaztu ezina bada.

Enpresak langileen ordezkaritzari horien kausaren berri emango dio, eraginpeko langile-kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusitako iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresekin itundutako eskura jartzeko kontratuen balizkoan, aldez aurretik eta enpresako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkaritzaren arteko akordioa dela medio, aipatutako izaerako kontratuen bidez betegarritzat identifikatzen diren zeregin edo lanetan obra edo zerbitzuko kontratu-modalitate hori erabili ahal izango da.

Modalitate horren xede izan daitezkeen lanak identifikatzeari buruzko akordiorik ezean, aldeetako edozeinek PRECO II delakora (90.7.3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du desadostasunak ebazteko.

b)Langileen Estatutuaren Testu Bateratuko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketa edo eskaera gehiegitzagatik, 2001eko martxoaren 3tik aurrera egindako kontratuen edo hitzarmena sinatzen den unean egindako kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, betiere kontratu horiek hitzarmen hau sinatzean indarrean badaude eta egoera horiek aipatutako legezko manuan eta abenduaren 18ko 2.720/1998 Errege-Dekretuan (produkzioaren zirkunstantzien ondoriozko aldi baterako kontratua) arautzen badira.

Kontratu horien gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa izango da hamasei hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik hasita kontatuz.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaeren gehiegitzagatik hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta aldi baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

CAPÍTULO VII

CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA; A TIEMPO PARCIAL

SECCIÓN 1.ª Contrato de duración determinada

Artículo 31.º Período de Prueba.

El período de prueba para los contratos con duración determinada será el siguiente:

Para técnicos titulados: 4 meses; para primeros Jefes (Nivel 1): 3 meses; para segundos jefes (Nivel 2): 2 meses; para oficiales (Nivel 3): 1 mes; para los no cualificados (Niveles 4 y 5): 15 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores e iguales al período de prueba anteriormente señalados se reducirá la duración de éste al 50%.

Artículo 32.º Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido; no obstante, podrán realizarse por escrito contratos de duración determinada:

a) Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3.7.90).

b) Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado a partir del 3 de marzo de 2001 y se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce en un período de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duen langilea LEI egoeran, amatasun bajan, eszedentzian edota lizentziapean dagoen langilea, ordezkatu behar denean, baldin eta kontratuan ordezkoaren izena eta ordezkatzearen arrazoia zehazten badira.

2. Merezimendu-berdintasunean, lanpostuan sartzeko lehenespena izango dute enpresan aldi baterako edo bitarteko izaeraz nahiz iraupen mugatuko kontratuaz funtzioak betetzen dutenek eta legezko lanbide heziketako ikastetxe batek luzatutako nahikotasun titulua duen ikasleak.

BIGARREN SEKZIOA. Prestakuntza kontratuak

A) Langilea trebatzeko kontratuak.

Kontratu horiek ez dira 6 hilabetetik beherakoak izango ez eta hiru urtetik gorakoak ere.

Modalitate honetan kontrataturiko langileak V. alokairu mailari dagokion soldataren %70 jasoko du kontratuaren lehen urtean, %80 bigarren urtean eta %90 hirugarren urtean, betiere lanean jardundako aldiaren proportzioan.

B) Praktikak egiteko kontratuak.

Modalitate honetan kontrataturiko langileak lanpostu berdina edo antzekoan lan egiten duen langilearentzat hitzarmenak agintzen duen soldataren %70 jasoko du kontratuaren lehen urtean eta %80 bigarren urtean.

Artikulu honetan ezarri diren soldatak hitzarmena Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hamabost egunetik aurrera egiten diren kontratuetarako izango dira.

33. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresak aldi baterako lan-enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta alokairu-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hau espresuki zehaztuko da aldi baterako lan-enpresaren eta hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresaren artean gauzatuko duten eskura jartzeko kontratuan.

34. artikulua. Zerbitzu enpresak.

Hitzarmen honen eraginpean egonik, jarduera nagusi gisa ostalaritza duten enpresek, aitortzen dute, ostalaritzaren berariazko lanei dagokienean, enpresa kontratatzailea Langileen Estatutuaren 43.2 artikuluan langileak legez kanpo uzteari buruz xedatuta dagoen horretan erorarazteko arriskua dutela, zerbitzu jakin batzuk Zerbitzu Enpresen bidez (Aldi Baterako Lan enpresak izan ezik)burutzen dituztenean. Lan edo zerbitzu horiek zeintzuk diren zehazteko eta mugatzeko xedez, hitzarmeneko batzorde misto negoziatzaileari zera gomendatzen zaio, bidezko azterketa guztiak egin eta bere ondorioak batzorde negoziatzaileari igor diezazkiola.

VIII. KAPITULUA

ENPRESAREN JARDUERA SINDIKALA

35. artikulua. Enpresaren ordezkaritza.

Enpresa batean enpresa batzordea, langileen ordezkariak edo sekzio sindikal bat daudenean, bertako langileak erabakiko dute gehiengoaren arabera negoziazioan euren ordezkaritza zeinek edukiko duen. Dena den, sekzio sindikala hautatzen bada, beharrezkoa gertatuko da batzordeko kideen edo langileen ordezkarien gehiengoa biltzea.

Kasu guztietan, beharrezkoa gertatuko da alderdi bakoitzak bestea solaskidetzat onartzea.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, trabajador en I.T., en baja por maternidad, o en excedencias o licencias, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada y el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida.

SECCIÓN 2.ª Contratos formativos

A) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente al nivel salarial V, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato en prácticas.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación para los contratos concertados a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 33.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 34.º Empresas de Servicios

Las empresas, cuya actividad principal sea la de hospedaje, afectadas por este Convenio asumen que la realización de servicios a través de la contratación a Empresas de Servicios (salvo las ETT), en cuanto a aquellas tareas inherentes a la actividad de hostelería, puede hacer incurrir a la empresa contratante en lo establecido en el artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cesión ilegal de trabajadores. Al objeto de delimitar y definir cuáles son dichas tareas o servicios inherentes se encomienda a la comisión Mixta Interpretativa del Convenio realice los estudios pertinentes al objeto de trasladar sus conclusiones a la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO VIII

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 35.º Representación en la empresa.

Cuando en una empresa coexistan Comité de Empresa, Delegados de Personal o Sección Sindical, serán los trabajadores de la misma quienes decidan por mayoría cuál de ellos ostenta su representación en la negociación. No obstante en el caso que se opte por las Secciones Sindicales, será necesario que sumen la mayoría de los miembros del Comité o Delegados de Personal.

En todos los casos, será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

36. artikulua. Enpresako sekzio sindikalak.

Sindikatu batera afiliatutako legez eratutako enpresa edo lantokiko langileek enpresa edo lantokiko sekzio sindikala osatu ahal izango dute.

37. artikulua. Sekzio sindikalen bermeak.

Enpresako sekzio sindikalek ondoko bermeak izango dituzte:

a) Izaera sindikal edo laboraleko argitarapenak eta jakinarazpenak enpresaren lokaletan zabaltzea eta beren afiliatuen kotizazioak biltzea, sindikatu atxikimenari dagozkion eginbeharretan oztoporik izan beharko ez dutelarik. Eginkizun horien bermea ez da ekoizpen orokorraren bilakaerarako oztoporik izango.

b) Enpresa batzordeko postuak betetzeko hautagaiak proposatzea.

c) Sekzio sindikaleko afiliatuak enpresariaren aurrean ordezkatuko dituzten sindikatu ordezkariak hautatzea.

d) Enpresek sekzio sindikaleko bileren burutzapena baimenduko dute, urtean bost gehienez, lanorduetatik kanpo. Bilera hauetan emandako denboraren ordainsaria orduko 4,81 €koa izango da.

Enpresari 24 orduko aurrerapenez emango zaio bilera hauen berri.

38. artikulua. Enpresa edo lantokiko sindikatu ordezkariak.

Enpresa edo lantokiak dituen langile kopuruaren araberako gutxienezko portzentajeak barnebiltzen dituzten enpresa edo lantokiko sekzio sindikaletako ordezkariek hilabetean gehienez hiru ordu ordainduak izango dituzte alokairu errealean, ondoko zenbateko eta enpresa edo lantokiko langile kopuruaren arabera:

Langile kopurua	*Portzentajea*	*Ordain. orudak*
5etik 25era	%59	12 ordu/hilab.
26tik 50era	%30	16 ordu/hilab.
51ik 100era	%10	24 ordu/hilab.
101etik aurrera	%10	32 ordu/hilab.

Sekzio sindikaletako ordezkari kopurua 25 langile edo frakzioetatik 1ekoa izango litzateke.

Sindikatu ordezkariek sindikatu bereko kide batean edo batzuetan hilabetero dagozkien orduak metatu ahal izango dituzte.

39. artikulua. Enpresa batzordeko kideei, langileen ordezkariei eta sindikatu ordezkariei dagozkien berme komunak.

Enpresa batzordeko kideek, langileen ordezkariek eta sindikatu ordezkariek ondoko berme komunak izango dituzte:

a) Iragarki-taula erabiltzea izaera laboral edo sindikaleko oharrak aurkezteko.

b) Guztien erabilerako bilera-gelak edukitzea.

c) Hutsegite larri edo oso larria medio, diziplinazko neurritik hartu baino lehen eta horren baliotasunerako, zigor proposamena 24 ordu aldez aurretik ondokoei jakinaraztea:

— Langileen ordezkarien kasuan, enpresa batzorde edo langileen ordezkariei, interesatuak aurrean egon beharko dutelarik.

Artículo 36.º Secciones Sindicales de Empresa.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

Artículo 37.º Garantías de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos para cubrir los puestos de Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

d) Las empresas autorizarán la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical, hasta un máximo de cinco horas anuales, fuera de las horas de trabajo. El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 4,81 € la hora.

Estas reuniones deberán ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

Artículo 38.º Delegados Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo.

Los Delegados de la Secciones Sindicales de Empresa o centro de trabajo que agrupen los porcentajes mínimos que para el tamaño de empresa o centro de trabajo se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes a salario real en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa o centro de trabajo:

Tamaño	*Porcentaje*	*Horas Retribuidas*
De 5 a 25 Trabajadores	59%	12 horas/mes
De 26 a 50 Trabajadores	30%	16 horas/mes
De 51 a 100 Trabajadores	10%	24 horas/mes
De 101 en adelante	10%	32 horas/mes

El número de Delegados de las Secciones Sindicales, sería de 1 por cada 25 trabajadores o fracción.

Los Delegados Sindicales podrán acumular en uno o varios miembros de la misma Central Sindical, las horas que les corresponda mensualmente.

Artículo 39.º Garantías comunes a miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.

b) Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.

c) Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notifique la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiendo estar presente el interesado.

— Sindikatu ordezkarien kasuan, bere sindikatu probintzialari.

— Sindikatu batera atxikitakoaren kasuan, dagokion/en sindikatu ordezkariari/ei.

40. artikulua. Enpresa batzordeko kideei, langileen ordezkariei eta sindikatu ordezkariei eman beharreko informazioa.

Enpresa batzordeko kideek, langileen ordezkariek eta sindikatu ordezkariek ondokoei buruzko hiruhileko informazioa eskuratzeko ahalmena dute:

a) Enpresari dagokion arlo ekonomikoari buruzko bilakaera orokorra.

b) Entitatearen ekoizpen eta salmenta egoera.

c) Enpresaren enpleguaren balizko bilakaera.

d) Ekoizpen programa.

e) Balantze, emaitza-kontu eta txostena.

f) Enpresariek ondoko auziei buruz hartutako erabakiak exekutatu aurretik horiei buruzko txostena luzatzea:

— Plantila berregiturapena eta bertako behin-behineko edo behin-betiko erabateko uzteak edo uzte partzialak.

— Jardunaren murrizpena, bai eta instalakuntzen lekualdatze osoa nahiz partziala.

— Enpresaren lanbide-heziketa planak.

— Lanaren antolamendu eta kontrol sistemen ezarpena edo berrikuspena.

g) Enpresaren bategite, zurgapena eta estatus juridikoaren aldaketak enplegu bolumena ukitzen duen eraginik izan dezanean txostena luzatzea.

h) Enpresak egiten dituen lan kontratuak eta harreman laboralak bukatzeko agiriak ezagutzea.

i) Enpresaren segurtasun eta osasun baldintzei buruzko kontrola eta jagoletza.

j) Ordutegien ezarpena.

41. artikulua. Ahalmenak eta isiltasun profesionala.

Enpresa batzordeko kideak, langileen ordezkariak eta sindikatu ordezkariak ekintza administratibo nahiz judizialak burutzeko organo gisa onartzen dira beren eskuarmenen eremuari dagozkion gai guztietan beren kideen gehiengoak hala erabakita.

Enpresa batzordeko kideek, langileen ordezkariek eta sindikatu ordezkariek arestiko artikuluaren a, b, c, d, e, f eta g hizkiei dagokien guztian isiltasun profesionala izango dute, aipatu organoko kide izateari uzten badiote ere eta bereziki, zuzendaritzak izanbidez izaera erreserbatuko gaiak direla adierazten duenean.

Dena den, ezin izango da enpresaren eremutik kanpo eta horren erabilera eragin zuten arrazoi desberdinetarako erabili enpresak batzordeari emandako dokumenturik.

42. artikulua. Enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak.

Langileen ordezkariek eta enpresa batzordeek indarreko arautegian adierazitako osaera eta bermeak osatuko dituzte, hitzarmen honetan ezarritakoen kaltetan izan gabe.

Langileen ordezkariek eta enpresa batzordeek, hala enpresan nola enpresatik kanpo, beren jarduera burutzeko izango dituzten alokairu errealean ordaindutako orduak ondokoak izango dira:

— En caso de Delegados Sindicales a su Sindicato Provincial.

— En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/os Sindical/es correspondiente.

Artículo 40.º Información a miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, tienen competencia de recibir información trimestral sobre:

a) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b) Situación de la producción y venta de la entidad.

c) Evolución probable de empleo en la empresa.

d) Programa de producción.

e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de los empresarios de las decisiones adoptadas por éstos, sobre las siguientes cuestiones:

— Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

— Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

— Planes de formación profesional de la empresa.

— Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

g) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

h) Conocer los contratos de trabajo que realiza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

i) Control y vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa.

j) Establecimiento de horarios.

Artículo 41.º Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, como órganos para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de la mayoría de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las letras a, b, c, d, e, f, y g, del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer a los distintos órganos anteriormente señalados, y en especial a todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité, podrá ser utilizado del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 42.º Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Las horas retribuidas a salario real, para el ejercicio de la actividad, tanto dentro como fuera de la empresa, de los Delegados de Personal y Comités de Empresa, será el siguiente:

Langile kopurua	Ordezkariak	Orduak
3tik 30era	1	20
31tik 49ra	3	20
50 edo 50 baino gehiago	5	40

Langileen ordezkariek eta enpresa batzordeko kideek bertako kide bakarrarengan edo zenbaitengan hilabetero dagozkien orduak metatu ahal izango dituzte, betiere zentral sindikal beraren kide badira.

Orduak hartzeko eskaera gutxienez 72 ordu lehenago egin beharko da ohiko egoeretan eta 24 ordu lehenago, ohiz kanpoko egoeretan.

43. artikulua. Sindikatu hauteskundeak.

3tik 10era bitarte langile dituzten enpresa edo lantokietan, langileek aldez aurretiko bozketaz erabakitzen badute sindikatu hauteskundeak burutuko dira.

3tik 5era bitarte langile dituzten enpresetako ordezkariek langile gehiago dituzten enpresek adina eskubide izango dute, bidegabeko iraizpen kasuetan izan ezik, eta kasu horietan, enpresak, berronarpen eta edo kalte-ordainaren artean aukeratu ahal izango du, azken hau ezin izango delarik urteko bi hilabetekoa baino baxuagoa izan, 12 hilabeteko gehienezkoaz, legez gehiago egokitzearen kaltetan izan gabe.

Enpresek batzorde parekideari diziplinazko txostenak luzatzeko beharra izango dute horiei buruzko erabakirik hartu aurretik eta erabakia 30 eguneko epean hartu beharko dute, zigor oso larriak hartzearren aurreinskripzio epea eten egingo delarik.

44. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduen burutzapena urtean gehienez 7 orduz baimenduko dute. Asanbladarako deia 24 ordu lehenago egin beharko da eta enpresak aipatu asanbladaren berri 24 ordu lehenago jasoko du. Aparteko kasuetan asanbladarako deia aldez aurrezko jakinarazpenik gabe ere egin ahal izango da. Enpresak orduen kontabilizazioa eramateko erregistro liburua izan beharko du, beroni, bidezko balitz, enpresa batzordeak, Langileen ordezkariek edo sekzio sindikalek onespena emango diotelarik.

Langileen asanbladetan beharrezko hornizioa gordeko da, sektoreko enpresaren ezaugarrien arabera, honela zerbitzuaren bilakaera ezin hobea bermatuz.

45. artikulua. Sindikatuen aholkulariak.

Balioski eratutako enpresa batzorde, langileen ordezkari eta sekzio sindikalek, enpresako zuzendaritzarekin burutu beharreko bileretan beren sindikatuetako aholkulariaren partaidetza eskatu ahal izango dute, bai eta afiliatu eta orokorki langileen asanbladetan ere, berezko sekzio sindikal, enpresa batzorde eta langileen ordezkarien bilerak baldintzatu gabe.

IX. KAPITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA

46. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresariek eta langileek bere gain hartuko dituzte laneko segurtasun eta osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatuz edo osatuz ezartzen dituenak bezalaxe.

Trabajadores	Delegados	Horas
De 3 a 30 Trabajadores	1	20
De 31 a 49 Trabajadores	3	20
50 o más de 50 Trabajadores	5	40

Los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios miembros de la misma las horas que les corresponde mensualmente, siempre y cuando pertenezcan a una misma Central Sindical.

La solicitud para el disfrute de las horas deberá hacerse con una antelación mínima de 72 horas en situaciones ordinarias y de 24 horas en situaciones extraordinarias.

Artículo 43.º Elecciones Sindicales.

En las empresas o centros de trabajo de 3 a 10 trabajadores, se podrá hacer Elecciones Sindicales cuando así lo decidan los trabajadores en votación previa.

Los Delegados de las empresas de 3 a 5 trabajadores, tendrán los mismos derechos que en aquellas de mayor número de trabajadores, excepto en cuanto a despido improcedente, en el cual la empresa podrá optar entre la readmisión o la indemnización, no pudiendo ser ésta en ningún caso inferior a dos meses por año, con un tope de 12 mensualidades, sin perjuicio de que por Ley le corresponda más.

Las empresas estarán obligadas a emitir informes disciplinarios a la Comisión Paritaria, antes de tomar ninguna decisión al respecto, la cual deberá pronunciarse en el plazo de 30 días, quedando interrumpido el plazo de prescripción para la adopción de sanciones muy graves.

Artículo 44.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 7 horas anuales, dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación. En casos excepcionales se podrá prescindir del preaviso de 24 horas. La empresa dispondrá de un libro registro para la contabilización de las horas, visándose el mismo por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de los trabajadores, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 45.º Asesores Sindicales

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales válidamente constituidas, podrán recabar la participación de su asesor sindical en las reuniones con la Dirección de la empresa, así como en las asambleas de afiliados y asambleas de trabajadores en general sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical, Comité de Empresa y Delegados de Personal.

CAPÍTULO IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 46.º Seguridad y Salud Laboral.

«Los empresarios y los trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzek eta langileen delegatuek konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baita betiere eta, aurrez adosturiko epeetan, prebentzio-planak ezartzeko. Hauen helburu komun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak pixkanaka-pixkanaka desagerraraztera eta kopurua murriztera bideratuko dira. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki iritzitako babes pertsonalerako janzki eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Helburu hori lortzeko xedez, bi alderdiek prebentzio delegatuen hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, laneko segurtasun eta osasun batzordeen eraketa ere.

X. KAPITULUA

EUSKARAREN SUSTAPENA; ESZEDENTZIAK; LANBIDE HEZIKETA

47. artikulua. Euskararen sustapena.

Hitzarmen honek ukitutako enpresek ikastetxe ofizialetan euskara ikastaroen matrikula ordainduko diete euren langileei, betiere ikastorduak lanorduez kanpo burutzen badira. Langileak eskubide hau galduko du matrikulatu den maila gainditzen ez badu.

48. artikulua. Eszedentziak.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoaren kaltetan izan gabe, enpresan gutxienez 5 urteko antzinatasuna duten langileek 6 hilabete baino luzeagoa eta 5 urte baino laburragoa den eszedentziarako eskubidea dute. Eszedentzia eskatu duen langileak eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago behintzat eskatu beharko du enpresara itzultzea, hala ez badu egiten behin betiko baja emango zaio enpresan. Eszedentzia amaitzerakoan langileak bere lan zentroan lanpostu bera beteko du. Bere itzulera dagokion hutsunea gertatzerakoan egiaztatuko da.

Arestian aipatutakoa hala izanik ere, enpresan gutxienez 3 urteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango zaie, lanpostu bera edo berdintsura automatikoki itzultzeko eskubidez, betiere eszedentzia kopuruak, ez badu plantilaren %4 gainditzen eta eszedentzia urtebetetik beherakoa eta hiru urtetik gorakoa ez bada.

49. artikulua. Lanbide heziketa.

Lanbide heziketarako ikastetxeen bitartez, enpresak langileen prestakuntzarako eta hobekuntzarako ikastaroak antolatu ahal izango ditu dohainik, lanbide sustapenerako eta gizarte gaitasunerako. Ikastaro horiek gainditzeak enpresako plantilan gerta daitezkeen igoeretarako eta hutsuneen hornikuntzetarako meritu gisa hartuko dira kontuan.

Enpresek lizentzia ordaindua emango dute urtean bi aste edo hamar lanegunetan zehar, beraientzat egoki irizten dituzten Ostalaritzako ikastaroak egitearren. Lizentzia erabili duen langileak enpresan hurrengo hamabi hilabetetan bere borondatez baja hartzen badu, hari dagokion ordainsariaren zenbatekoa kendu egingo dio enpresak.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO X

PROMOCIÓN DEL EUSKARA; EXCEDENCIAS; FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 47.º Promoción del Euskara.

Las empresas afectadas por este Convenio, costearán a sus trabajadores la matrícula de cursos de euskara en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo. El trabajador perderá este derecho si no aprobara o «pasara del nivel» en el que se hubiera matriculado.

Artículo 48.º Excedencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una antigüedad de al menos 5 años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos trabajadores que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencias no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

Artículo 49.º Formación Profesional.

A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos.

Las empresas concederán licencia retribuida durante dos semanas o diez jornadas efectivas al año siempre que sean para realizar estudios de hostelería que la empresa considere adecuados para ella. Si el trabajador que ha utilizado la licencia, causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes ésta deducirá de la liquidación que le corresponda el importe de la retribución de las licencias.

XI. KAPITULUA

IGOERAK; MUGIKORTASUNA; MAILA DESBERDINEKO LANAK; IKASKUNTZA GAINDITZEA

50. artikulua. Igoerak.

— Igoera arauak.

Igoerak ondoren adierazten diren arauak jarraituz burutuko dira:

1. Goi-mailako lanbide kategoriatan gertatzen diren lanpostu hutsak meritu lehiaketa bidez beteko dira eta hau batek baino gehiagok baldintza berdintasunean gainditzen badute, antzinatasuna hartuko da kontuan.

2. Dagokion meritu lehiaketan adierazten diren baldintzak betetzen ez dituen langilerik ez bada, enpresak zuzenean hautatuko du.

3. Lehen mailako administrari buruen artean gertatzen diren hutsak askatasun osoz beteko ditu enpresak bigarren mailako buruen eta lehen mailako ofizialen artean. Bildu behar diren baldintzak eta ahalmen hori egikaritzea ahalbidetzen duen prozedura kontsignatu beharko da. Igoeraren balizko onuradunek eskatutako baldintzak betetzen ez badituzte enpresak enpresaz kanpoko langileak hautatu ahal izango ditu.

Bigarren mailako administrari buruen artean gertatzen diren lanpostu hutsak txandakako bi txandetan hornituko dira: Lehena, antzinatasunaren arabera, lehen mailako ofizialen artean, eta bestea meritu lehiaketaren bidez, bi mailetako ofizialen artean.

Laguntzaile izatetik ofizial administrari izatera igarotzeko eta maila honen barnean igotzeko, halaber, aipatutako txandakako bi txandak hartuko dira kontuan, eta aurreko atalean adierazten den ordenan beraz.

Izangaiak Laguntzaile mailara igaroko dira automatikoki hemezortzi urte betetzen dituztenean.

Kontulari eta kutxazain karguak, betetzen duten funtzioa kontuan hartuta eta erantzukizun eta konfiantza eskatzen dutenez, artikulu honek igoerei dagokienez biltzen dituen erregelez salbuetsita daude eta, ondorioz, enpresak hautatuko ditu zuzenean.

51. artikulua. Mugikortasuna.

Langileen Estatutuaren 39. artikuluak jasotzen duen mugikortasun funtzionalaren kontra ez doan heinean, honako kasu hauetan, langileek aukera izango dute lan-lekua beste norabait aldatzeko (zentroan bertan edo beste norabait):

1. Langileak eskatuta.
2. Enpresaren eta langilearen arteko adostasunez.
3. Maila desberdineko lanak.
4. Ahalmen urritua dela medio.

— Langileak eskatuta:

Pertsonala lanpostuz mugi daiteke langileak berak idatziz hala eskatzen badu. Mugikortasunari helduz gero, kontratuaren baldintzak aurrerantzean lanpostu berriaren maila eta alokairuari dagozkionak izango dira, eta langileak ez du sortzen zaizkion gastuengatiko kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez eta egoitza aldaketa gertatzen bada ere.

Maila eta talde bereko langileak eta lan zentro desberdinetan destinatuak euren hurrenez-hurreneko lanpostuen trukaketa hitzartu ahal izango dute, kasu orotan, zuzendaritzak erabakiko du, zerbitzuaren beharrizanak kontuan hartuta, trukaketa hitzartu duten langileak lanpostu berria betetzeko gai direnez, bai eta gainerako zirkunstantziak ere.

CAPÍTULO XI

ASCENSOS; MOVILIDAD; TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA; SUPERACIÓN DEL APRENDIZAJE

Artículo 50.º Ascensos.

— Normas de ascensos:

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

1. Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores, se cubrirán mediante un concurso de méritos y si, en igualdad de condiciones, varios superaran éste, por antigüedad.

2. Libre designación por la empresa cuando no exista personal que reúna las condiciones señaladas en el correspondiente concurso de méritos.

3. Las vacantes que ocurran en la clase de Jefes de Primera de Administrativos, serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes de Segunda y Oficiales de Primera. Habrá de consignar las condiciones que haya de reunirse y el procedimiento con sujeción al cual pueda ejercitar dicha facultad. Si los presuntos beneficiarios del ascenso careciesen de las condiciones exigidas, la empresa podrá designar personal ajeno a la misma.

Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes de segunda administrativos se proveerán en dos turnos alternos: El primero, por antigüedad entre los Oficiales de primera clase, y el segundo por concurso de méritos entre los componentes de la categoría de Oficiales en cualquiera de sus dos clases.

Para pasar de Auxiliar a Oficial Administrativo y para ascender dentro de esta categoría se observarán, asimismo, los dos turnos alternos mencionados, por el mismo orden que se indica en el apartado anterior.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

Los cargos de Contables y Cajeros, dada la función encomendada y por entrañar responsabilidad y confianza, quedan exceptuados de las reglas que en materia de ascensos contiene el presente artículo y serán, por consiguiente, de libre designación por parte de la Empresa.

Artículo 51.º Movilidad.

«Sin perjuicio de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad de puesto de trabajo en el mismo o distinto centro laboral podrá estar motivada por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
3. Trabajos de distinta categoría.
4. Por capacidad disminuida.

— A petición del trabajador:

Todo movimiento del personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen, inclusive si se produce cambio de residencia.

Los trabajadores con destino en distinto centro de trabajo de la misma categoría y grupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Trukaketa burututa, langileek trukaketaren ondorioz gerta daitezkeen alokairu aldaketak onartuko dituzte.

— Elkarren arteko adostasunez:

Pertsonalaren mugikortasuna enpresaren eta langilearen arteko adostasunez gertatzen bada, idatziz gauzatuko da eta ondorio guztietarako bi alderdien artean hitzartutakoari jarraituko zaio.

52. artikulua. Maila desberdineko lanak.

A) Maila handiagoko lanak: Enpresak, beharrizana dela medio eta beharrezkoa gertatzen den gutxienezko denboraz, langileak maila handiagoko lanak burutzera zuzendu ahal izango ditu, betiere maila horri dagokion alokairuaz.

Aldaketa honek ezin du etenik gabe lau hilabete baino gehiago iraun, ondorioz, langileak denbora hau igaro ondoren, bere lanpostura eta mailara itzuli beharko du.

Langile batek lau hilabetetan zehar maila handiagoko lanak burutzerakoan, aipatutako goi maila horretan bere oinarrizko alokairua errespetatuko zaio eta lanpostu huts hori beteko du, igoerari buruzko arauei jarraiki hala badagokio, eta, hala gertatzen ez bada, bere jatorrizko lanpostura itzuli beharko du, aipatutako hutsune hori dagokionak beteko duelarik.

Maila handiagoko lanpostua txandakako hamabi hilabetetan zehar betetzen badu, une horretatik aipatutako maila horren oinarrizko alokairua finkatuko du, horrek ez duelarik, halabeharrez, ekarriko maila horretako lanpostu baten sorrera.

Aipatutako finkapen hauek ez dira aplikagarriak izango soldadutzagatik, gaixotasunagatik, laneko istripuagatik, baimenagatik edo kargu ofizialak betetzeagatik gertatzen diren ordezkapenak badira, kasu hauetan ordezkapenak berau eragin duen arrazoiak dirauen bitartean iraungo du.

B) Maila txikiagoko lanak: Enpresak langile bat aitortua duen maila baino maila txikiagoko zereginetara zuzentzen badu, honek bere maila profesionalaren alokairua jasotzen jarraituko du.

— Langilearen ahalmen urritua:

Langileen mugikortasuna langilearen ahalmen urritasuna dela kausa gertatzen bada, honek bere maila profesionalaren alokairua jasotzen jarraituko du.

— Aurre-abisurako epeak.

Enpresaren zerbitzuan euren borondatez baja hartu nahi duten langileek jakinaren gainean jarri beharko dute enpresa, ondoko aurre-abisu epeak betez:

a) Talde profesionaleko burua: Hilabete bat.

b) Gainerako pertsonala: Hamabost egun.

Langileak aipatutako beharrezko aurrerapenaz ez badio enpresari aurre-abisua luzatzen, enpresak honen likidazioan atzerapeneko egun bakoitzagatik egun bateko alokairuaren zenbatekoa kentzeko eskubidea izango du.

Enpresak, aurre-abisua behar adinako aurrerapenez jaso badu, epea amaitzerakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu. Gainerakoa ordainketaren ohiko unean likidatuko da.

Enpresak eginbehar hau betetzen ez badu, langileak likidazioa atzeratzen den egun bakoitzagatik egun bateko alokairuaren zenbatekoa duen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, aurreabisuaren egun kopuruaren mugarekin. Langileak behar adinako aurrerapenez ez badu aurre-abisua luza, ez da eginbeharra bete beharrik, ez baita eskubidea sortzen.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio.

— Por mutuo acuerdo:

Cuando la movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

Artículo 52.º Trabajos de distinta categoría.

A) Trabajos de categoría superior: La Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando el trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

B) Trabajos de categoría inferior: Cuando la empresa destine a un trabajador a tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida conservará el salario correspondiente a su categoría superior.

— Capacidad disminuida del trabajador:

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la incapacidad disminuida del trabajador, éste seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

— Plazos de preaviso:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Jefe de grupo profesional: Un mes.

b) Resto del Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del mismo de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

XII. KAPITULUA

SARIAK; HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

53. artikulua. Sariak, Hutsegiteak eta Zigorrak.

LEHEN SEKZIOA. Sariak

Langileek euren betebeharretan gero eta emaitza hobeak lortzearren, enpresak sarien bidez estimulatuko ditu hauek, honela bada, konstantziaz, jarraikortasunez, konpetentziaz, interes arretaz, istripuak ohartarazteaz edota azken gai honi buruzko ekimenez bereizten diren langileek jaso ahal izango dituzte sari hauek.

Era berean, enpresek aldizkako sariak ezarriko dituzte jarrera ona, lanerako prestasun berezia eta bestelako nolakotasun azpimarragarriak azaldu dituzten langileentzat, bai eta enpresarentzat berarentzat edota lankideentzat onuragarriak gerta daitezkeen ekimenak direla medio bereizten diren langileentzat ere.

Enpresek euren Barne Erregimeneko Erregelamenduetan erregulatuko dituzte sari hauen modalitateak eta zenbatekoak eta enpresa batzordeari edo pertsonal ordezkariei, hala badagokie, emango diete aditzera hau guztia, sari hauek merezi dituzten langile hauek proposatzerakoan lagun dezaten.

Aipatutako sari hauek gainsoldata, eskudirutan jasotako zenbatekoak, oporraldi luzeagoa, bidaiak eta abar izan daitezke eta maila igotzeko ondorioetarako lehentasun puntuen emakida ekarriko dute.

Arestian aipatutako sariak enpresen iragarki oholetan egongo dira jendaurrean, ohorezko aipamen gisa, hauek guztiak langile horien espedienteetan bilduko direlarik.

BIGARREN SEKZIOA. Hutsegiteak

Kalifikazioa:

Langile batek burutzen duen edozein hutsegite, bere garrantzia, ondorio edo asmoa kontuan hartuta, hutsegite arin, larri edo oso larri gisa kalifikatuko da.

— Hutsegite arinak.

Ondokoak izango dira hutsegite arinak:

1. Esleitutako zerbitzuan asaldura garrantzitsurik sortzen ez duen edozein lan exekutatzerakoan gertatzen den nahaste, errakuntza edo berandutzakoak.

2. Hilabete batean zehar lanerako asistentzian batetik hirura bitarteko hogeita hamar minutu baino laburragoak diren puntualtasun hutsegiteak, betiere atzerapen hauek enpresak esleitu dion lanerako kalte larririk eragiten ez badute, hala gertatzen bada hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

3. Arrazoi justifikatuak direla kausa, lanera etortzen ez bada, dagokion baja bidezko denboran ez bideratzea, hala burutzeko ezintasuna frogatzen denean izan ezik.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, nahiz eta denbora laburrerako izan.

5. Materialaren artapenean nahaste txikiak.

6. Bezeroei bidezko zuzentasunez eta dilijentziaz arreta ez egitea.

7. Enpresari etxebizitza aldaketaren berri ez ematea.

8. Lankideekin eztabaidak izatea enpresaren dependentzien barruan, betiere publikoaren aurrean ez badira.

CAPÍTULO XII

PREMIOS; FALTAS; SANCIONES

Artículo 53.º Premios, Faltas y Sanciones.

SECCIÓN PRIMERA. Premios

Las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención de interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las Empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA. Faltas

Calificación:

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, en leve, grave o muy grave.

— Faltas leves:

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debido.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de la dependencia de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Lanera egun batez ez etortzea bidezko baimenik gabe edota arrazoi justifikaturik gabe.

— Hutsegite larriak.

Ondokoak izango dira hutsegite larriak:

1. Hilabeteko aldian, justifikaturik gabe, lanerako asistentzian hiru puntualtasun hutsegite egitea.

2. Hilabeteko aldian, arrazoi justifikaturik gabe, lanera bi egunez ez etortzea.

3. Gizarte Segurantzan eragina izan dezaketen familian gertatutako aldaketen berri behar adineko puntualtasunez aditzera ez ematea. Egintza hauetan gaiztakeriaz huts egiten bada, hutsegite oso larri gisa kalifikatuko da.

4. Zerbitzuan denean jokoetan aritzea, hauek edozein izanik ere.

5. Gaixo dagoenarena edo istripua izan duenarena egitea.

6. Edozein zerbitzu gaietan bere gainekoek agindutakoa ez betetzea. Desobedientzia honek lanean ageriko kaltea ekartzen badu edo enpresari galera nabaria ekartzen badio, hutsegite oso larria gisa hartu ahal izango da.

7. Dagokion establezimenduaren genero edo artikulu eta materialen artapenean huts garrantzitsu bat egitea.

8. Beste langile baten presentziaren itxurak egitea, honen ordez fitxatuz edo sinatuz.

9. Zerbitzuaren bilakaera egokia uki dezakeen axolagabekeria edo zabarkeria.

10. Bezeroen aurrean lankideekin eztabaidak edukitzea eta honengan eragina dutenak.

11. Norberaren erabilerarako enpresaren artikulu, tresna eta arropak erabiltzea.

12. Zerbitzuan ez denean mozkortzea, betiere enpresaren uniformea soinean badarama.

13. Hutsegite larrietan berrerortzea, izaera desberdinez balitz ere, hiruhileko baten barruan eta zigorra izan delarik medio.

14. Langilearen garbitasun eta txukuntasun eza zerbitzuan dagoenean.

— Hutsegite oso larriak:

Ondokoak izango dira hutsegite oso larriak:

1. Justifikatu gabeko puntualtasun hutsegiteak, sei hilabeteko aldian hamar baino gehiago edo urtebeteko aldian hogei baino gehiago direnean.

2. Hilabeteko epean hiru aldiz lanari kale egitea, edo bost aldiz, hiru hilabeteko epean.

3. Iruzurra, gomendatutako kudeaketetan desleialkeria edo neurriz kanpoko konfiantza, bai eta lankideekin edo enpresaren zerbitzura den edo honekin lan harremana duen beste edozein pertsonekiko harremanetan ere. Halaber, bere kabuz edo beste pertsona baten izenean merkataritza edo industri negoziazioak burutzea, enpresaren baimen espresik gabe.

4. Materialak, tresnak, erremintak, aparatuak, instalakuntzak, eraikinak, lanabesak eta enpresaren dokumentuak desagerraraztea, gauzaeztantzea edo aipatutakoei kalteak ekartzea.

5. Enpresaren barruan edo kanpoan egindako ebasketa, lapurreta edo bidegabeko erabilerak.

6. Zerbitzuan mozkortzea edo drogak hartzea.

7. Enpresaren dokumentu erreserbatuak edo korrespondentziaren sekretu-haustea.

8. Enpresaren kanpoko inori obligaziozko erreserba duten datuak jakinaraztea.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

— Faltas graves:

Tienen esta consideración las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

9. La negligencia o descuido en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

10. Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público y que trasciendan a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la Empresa.

12. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.

13. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

14. La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

— Faltas muy graves:

Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes o cinco en tres meses».

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

6. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

9. Hitzezko edo egitezko tratu txarrak, autoritate abusu ala buruen edo bere familienganako kontsiderazio eta errespetuzko hutsegite larria, bai eta lankideei eta menpekoenganakoei dagokienez ere.

10. Garbiketa pertsonalaren eza, baldin eta langileari arrazoi honengatik behin eta berriro ohartarazi bazaio edota areto berean lan egiten duten lankideen kexa justifikatua eragin dezakeen adinakoa denean.

11. Laneko errendimendu normalaren borondatezko eta etengabeko beherapena.

12. Lankideekin errieta eta liskarrak maiz sortzea.

13. Hutsegite larrian berrerortzea, nahiz eta izaera desberdinekoa izan, lehenengoa gertatu zenetik hurrengo sei hilabeteetan egiten denean.

14. Langileen intimitatearen eta duintasunaren aurka aritzea, hitzezko edo sexu izaerako irainak direla bide eta hierarkia-nagusitasunaz baliatuz.

HIRUGARREN SEKZIOA. Zigorrak

— Enpresaren ahalmenak:

Interesatuari idatziz emango zaio zigor ororen berri, ahozko zentzarazpenarena izan ezik, eta honek hartu izanaren adierazpena burutuko du edo komunikazioaren jakinaren gainean dagoela sinatuko du.

— Zigor motak:

Kasu bakoitzean ezarri ahal izango diren gehienezko zigorrak, egindako hutsegitearen larritasunaren arabera, ondokoak izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

1. Ahozko ohartarazpena.

2. Idatziriko ohartarazpena.

3. Gehienez bi egunera arte enplegu-soldatarik gabe uztea.

b) Hutsegite larriengatik:

1. Hirutik hamabost egunera bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

1. Hamaseitik hirurogei egunera bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

2. Zerbitzua beste herri batera lekualdatzea.

3. Iraizpena, enpresan dituen eskubide guztiak galduz.

Egindakoa hutsegitea edo delitua bada, eskumeneneko Auzitegira igaro daiteke, lan ordenan zigorrak ezartzearen kaltetan izan gabe. Era berean, gobernu Agintaritzari emango zaio honen berri bidezkoa gertatuko balitz.

XIII. KAPITULUA

GATAZKEN EBAZPENERAKO PROZEDURA

54. artikulua. Gatazken ebazpenerako prozedura.

Honako hitzarmen hau betetzerakoan, interpretatzerakoan eta honen hedapenean edo aplikagarritasunean sor daitekeen edozein zalantza dela eta, alderdi guztiek hitz ematen dute zalantza azaldutakoan, ez dutela inolako indar ekintzarik burutuko, aldez aurretik hitzarmen kolektibo honen batzorde parekidearen iritzipean jarri gabe.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

11. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

14. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad laboral.

SECCIÓN TERCERA. Sanciones

— Facultades de las Empresas:

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

— Clases de sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.

3. Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la Autoridad gubernativa si ello procediera.

CAPÍTULO XIII

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 54.º Procedimiento de Resolución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileak, Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzaren 1990eko ekainaren 26ko Ebazpenaren bidez (uztailaren 3ko 131 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) argitaratutako Gatazken Ebazpenen borondatezko prozedurei buruzko Konfederazioarteko Erabakia (PRECO II) bere gain hartzen du.

55. artikulua. Alokairuak ez aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako alokairu-gehikuntzak, horiek aplikatzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoa kaltetu dezaketen enpresetan ez dira nahitaez edo derrigorrez aplikatzekoak izango.

Aipatutako egoerak alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkaritzari eta ordezkari sindikalei bidezko dokumentazioa erakutsi beharko diete (balantzeak, emaitza-kontuak edo, bidezkoa bada, ikuskarien edo kontu zentsoreen txostena eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasuna lortzera lagunduko duten neurriak eta aurreikuspenak), alokairu-tratamendu desberdina justifikatuko den moduan.

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalak jasotako informazioa eta, aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz, ezagututako datuak erreserbarik handienean tratatu eta gordetzera eta horri guztiari dagokionez zuhurtasun profesionalari eustera behartuta daude.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren alokairu-erregimenera mugatzen da soilik eta hitzarmenaren gainerakoaren edukiak enpresa afektatuak behartzen ditu.

Aipatutako jakinarazpena hamabost eguneko epearen barruan formulatu beharko da, hitzarmeneko eranskinetan zehaztu diren alokairu gehikuntzak edo, kasua balitz, hitzartutako soldata berrikuspenak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen direnetik hasita. Epe berean hitzarmen batzorde mistoari horren berri eman beharko zaio eta langileen ordezkaritzari formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeek derrigorrezko izaera dute. Horiek ez betetzeak enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea galaraziko die.

Enpresaren eta langileen ordezkaritzaren arteko negoziazioetan akordiorik izanez gero, horren berri batzorde mistoari eman beharko zaio. Akordiorik ez badago edota, nolanahi ere, akordiorik lortu gabe hogeita hamar eguneko epea igarotzen bada, aldeetako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalera (PRECO II) jo ahal izango du desadostasunak ebaztearren.

Kasuan kasuko alokairu-baldintza berriak enpresaren eta langileen ordezkaritza eta ordezkari sindikalen arteko akordioaren bidez finkatuko dira.

56. artikulua. Batzorde misto parekidea.

Hitzarmenaren batzorde misto parekide interpretatzailea eratu da eta ondorengo hauek osatuko dute: Negoziaketan parte hartu duen sindikatu bakoitzeko ordezkari bana eta enpresari alderditik ordezkari kopuru berdina, bai eta izenda daitezkeen aholkulari iraunkorrek ere, alderdi bakoitzetik bi, hain zuzen. Batzorde hau, hitzartutakoa aplikatzerakoan sor daitezkeen ezadostasunak interpretatzeko eskumena duen organoa da.

Batzorde honen egoitza Gipuzkoako Ostalaritzako Enpresari Elkartean dago: Donostiako Almortza kalea, 2.

La Comisión negociadora del convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio).

Artículo 55.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación de los Incrementos Salariales contemplados en los Anexos al Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, o de la publicación, en su caso, de las revisiones salariales pactadas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 56.º Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta paritaria interpretativa del convenio, compuesta por 1 representante de cada sindicato legitimado para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los asesores permanentes, que, dos por cada parte, puedan ser designados. Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Esta Comisión Mixta paritaria tiene su sede en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, sita en Donostia-San Sebastián, C/ Almortza, 2.

57. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen kolektibo honetako aurreko artikuluetan espresuki jaso gabeko guztian, Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoan xedatutakoari jarraituko zaio.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Antzinatasuna.

8. artikuluan aurreikusteen denaren ondorioetarako, 78.07.31tik aurrera sortutako antzinatasun urteak oso-osorik hartuko dira kontuan, aipatutako hamar hirurteko horiek gainditzen badira ere, data horretatik aurrera sortutako gehiegitza izoztuko delarik.

Bigarrena. Subrogazioa, enpresak eskualdatzean.

1. Enpleguaren egonkortasuna lortu nahian, hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, jangela kolektiboetan beste norbaitek burutzen zuen zerbitzua, beren plantilan hartu beharko dituzte derrigorrez aipatu zerbitzua egiten zuten langileak eta, gainera, lan baldintza berak errespetatuko dizkiete.

Klausula hau aplikatzerakoan honako arauak hartuko dira aintzakotzat:

a) Subrogatu beharreko langileen kopurua, kontratazio baldintzetan aurreikusitakoa bera izango da gehienez; edo, Administrazioak edo enpresa kontratistak gai horietan erabiltzen dituen baremoen arabera ondorioztatzen den kopurua, bestela.

b) Lantokian enplegaturiko langile kopuruak aurreko paragrafoan aurreikusitakoa gainditzen badu, Administrazio edo enpresa kontratatzaileak zerbitzura atxikitzea espresuki eskatu dituen langileetara mugatuko da subrogazioa.

c) Langile kopurua a) hizkian aipatu den eran mugatu gabe badago eta lantokian enplegatuta dauden langileak azken sei hilabeteetan gehitu egin badira, Administrazio edo enpresa kontratatzaileak zerbitzura atxikitzea espresuki eskatu dituen langileetara mugatuko da subrogazioa.

d) Honako klausula honen ondorioz beste enpresa bateko langileak bere plantilan sartzen dituen enpresak, lehengo lan-kontratuetako ezaugarriak mantenduko dizkie langile horiei.

e) Subrogazioak, kontratu etena duten langileengan eta subrogazioa egiteko unean langile horien ordez dihardutenengan izango du eragina. Ordezko horien zereginak amaitu egingo dira ordezkatutakoak beren lanera itzultzean edota euren lanpostua behin betiko uzten dutenean.

f) Betekizunak amaitzen dituen enpresak, Administrazioarekin edo enpresa kontratatzailearekin zuen kontratua amaitu aurreko sei hilabeteetan zehar zerbitzu jakin bati atxikitako langileak aldatzen dituenean eta, edozein kasutan ere, aldaketa hori kontratu-amaieraren berri izan ondoren egiten duenean, subrogazioak ordezkatutako langileengan bakarrik izango du eragina, ez ordea horien ondorengo langileengan, aldaketa hori bezeroak berak eskatu ez badu behintzat.

2. Klausula hau, hitzarmena argitara ematen den egunaren biharamunean sartuko da indarrean.

Artículo 57.º Normas supletorias.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Antigüedad.

A los efectos previstos en el art. 8.º, los años de antigüedad devengados al 31.07.78 se tomarán íntegramente en consideración aún cuando se superen los diez trienios de referencia, congelándose el exceso que se haya devengado a partir de dicha fecha.

Segunda. Subrogación en caso de sucesión de empresas

1.º Con el fin de lograr una mayor estabilidad en el empleo, cuando las Empresas afectadas por el presente Convenio contraten el servicio en comedores colectivos que vinieran siendo atendidos por otra, vendrán obligadas a integrar en su plantilla a los trabajadores que realizaran dicho servicio, respetándoles sus condiciones de trabajo.

En la aplicación de esta cláusula se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El número de trabajadores a subrogar será como máximo el previsto en las condiciones de contratación o el que resulte de los ratios utilizados para ésta por la Administración o empresa contratista.

b) Si el número de trabajadores empleados en el centro de trabajo fuera superior a los previstos en la letra anterior, la subrogación sólo alcanzará a los trabajadores cuya adscripción al servicio haya sido exigida por la Administración o empresa contratante.

c) Si no estuviera determinado el número como consta en la letra a) y el número de trabajadores empleados en el centro de trabajo se hubiera incrementado en los seis últimos meses, la subrogación sólo alcanzará a aquéllos cuya adscripción al servicio haya sido exigida por la Administración o empresa contratante.

d) Las empresas que integren en su plantilla trabajadores de otra, como consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, lo harán manteniendo las características de sus contratos de trabajo.

e) La subrogación alcanzará a los trabajadores con contrato suspendido y a los que en el momento de la subrogación estuvieran sustituyéndoles. Estos cesarán cuando los sustituidos se reincorporen o cesen definitivamente en el trabajo.

f) Cuando la empresa cesante cambie trabajadores adscritos a un servicio dentro de los seis meses anteriores a la finalización de su contrato con la Administración o empresa contratante y en todo caso, una vez conocida dicha terminación, la subrogación sólo tendrá efecto respecto de los trabajadores sustituidos y no de los sucesores, excepto si el cambio ha sido exigido por el cliente.

2.º La presente cláusula entrará en vigor al día siguiente de la publicación del Convenio.

I. ERANSKINA

EGUNGO LANBIDE KATEGORIEI DAGOZKIEN ORDAINKETA MAILAK

— I. maila.

Harrera-lekuko burua.
Lehen etxezaina.
Sukalde-burua.
Janleku-burua edo mahaizaina.
Salmahaiko lehen arduraduna.
Administrazio-burua.
Tabernaria.
Areto-burua (catering).
Merkatari burua.

— II. maila.

Harrera-lekuko bigarren burua.
Bigarren etxezaina.
Bigarren sukalde-burua.
Bigarren janleku-burua.
Bigarren tabernaria.
Salmahaiko bigarren arduraduna.
Bigarren areto-burua/ekipo-burua.
Pisuetako etxezaina.
Lehen mailako gobernanta.
Lanen arduraduna (lanbideak).
1. mailako administraria.
1. mailako merkataria.

— III. maila.

Harreragilea/kutxazaina.
Gaueko etxezaina.
Sorta-burua/sukaldaria.
Gozogilea.
2. mailako administraria.
2. mailako merkataria.
Sektore-burua.
Zerbitzaria/Saltzailea.
Ardozaina.
Ekonomatu eta ardandegiko arduraduna.
Kafegilea.
Areto-arduraduna (atseden-aretoak).
Bigarren mailako gobernanta.
Lentzeria eta ikuztegiko arduraduna.
Mekanikaria/berogailu-teknikaria.
Lehen mailako telefonista.
Plantxazaina/parrilazaina.
Tabernariaren laguntzailea.
Ostatuetako pisuen arduraduna.
Ostatuetako bigarren sukalde-burua.
Ostatuetako bigarren janleku-burua.
Mantenimenduko ofiziala.

ANEXO I

DE LA ADSCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EXISTENTES A LOS DISTINTOS NIVELES RETRIBUTIVOS

— Nivel I:

Jefe de Recepción.
Primer Conserje.
Jefe de Cocina.
Jefe de Comedor o Maestresala.
Primer Encargado de Mostrador.
Jefe de Administración.
Barman.
Jefe de Sala (Caterings).
Jefe Comercial.

— Nivel II.

Segundo Jefe de Recepción.
Segundo Conserje.
Segundo Jefe de Cocina.
Segundo Jefe de Comedor.
Segundo Barman.
Segundo Encargado de Mostrador.
Segundo Jefe de Sala/Jefe de Equipo.
Mayordomo de pisos.
Gobernanta de primera.
Encargado de trabajos (Oficios).
Administrativo de 1.ª
Comercial de 1.ª

— Nivel III.

Recepcionista/Cajero.
Conserje de noche.
Jefe de partida/Cocinero.
Repostero.
Administrativo de 2.ª
Comercial de 2.ª
Jefe de sector.
Camarero/Dependiente.
Sumiller.
Encargado de economato y bodega.
Cafetero.
Encargado de Sala (Salones recreo).
Gobernanta de segunda.
Encargada de lencería y lavandería.
Mecánico/Calefactor.
Telefonista de primera.
Planchista/Parrillero.
Ayudante de Barman.
Encargado de pisos pensiones.
Segundo jefe de cocina pensiones.
Segundo jefe de comedor pensiones.
Oficial de Mantenimiento.

— IV. maila.

Harrera-lekuko laguntzailea.

Etxezainaren laguntzailea.

Sukalde-laguntzailea.

Gozogilearen laguntzailea.

Administrari laguntzailea.

Bigarren mailako telefonista.

Zerbitzariaren laguntzailea/Saltzailea.

24 hilabetetik gorako antzinatasuneko zerbitzaria.

Gelako morroia.

Plantxazainaren laguntzailea.

Ekonomatu eta ardandegiko laguntzailea.

Mekanikari/berogailu-teknikariaren laguntzailea.

Sarrera eta zerbitzuko atezaina.

Kotxezaina.

Biltegi-laguntzailea.

Gidaria.

Gaueko jagolea.

Lorazaina.

Kanpoaldeko zaindaria.

Kafetegi-laguntzailea.

Igogailuzaina.

Ostatuetako zerbitzaria.

Ostatuetako sukaldaria.

Taberna-zerbitzaria.

Disko-jartzailea (akordiorik badago).

— V. maila.

Ekipaje-morroia/mandataria.

Eltzezaina.

Pintxea.

Taldeetako laguntzailea.

24 hilabetetik gorako antzinatasuneko zerbitzaria.

Lentzeria, plantxa, joskintza, pasaratze eta ikuztegiko langileak.

Zilarreriako langileak.

Garbiketa-langileak.

II. ERANSKINA

ALOKAIRU TAULAK (08.01.01ETIK 08.12.31RA)

Alokairu mailak	*Hilean guztira €*	*Urtean guztira €*
I	1.496,70	20.953,79
II	1.406,84	19.695,70
III	1.287,19	18.020,69
IV	1.227,22	17.181,06
V	1.197,11	16.759,56

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

— Nivel IV.

Ayudante de Recepción.

Ayudante de Conserje.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Repostero.

Auxiliar Administrativo.

Telefonista de segunda.

Ayudante de Camarero/Dependiente.

Camarero de pisos con más de 24 meses.

Mozo de habitación.

Ayudante de planchista.

Ayudante de economato y bodega.

Ayudante de Mecánico/Calefactor.

Portero de acceso y servicio.

Portero de coches.

Auxiliar de almacén.

Conductor.

Vigilante de noche.

Jardinero.

Guarda exterior.

Ayudante de cafetería.

Ascensorista.

Camarero de pensiones.

Cocinero de pensiones.

Camarero de taberna.

Pincha discos (siempre que haya acuerdo).

— Nivel V.

Mozo de equipajes/Botones.

Marmitón.

Pinche.

Auxiliar de colectividades.

Camarero de pisos con menos de 24 meses.

Personal lencería, plancha, costura, zurcido, lavado.

Personal de platería.

Personal limpieza.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA EL PERÍODO 01.01.08 AL 31.12.08.

Niveles salariales	*Total Mensual €*	*Total Anual €*
I	1.496,70	20.953,79
II	1.406,84	19.695,70
III	1.287,19	18.020,69
IV	1.227,22	17.181,06
V	1.197,11	16.759,56

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

III. ERANSKINA

HIRURTEKOAREN BALIOA
(08.01.01ETIK 08.12.31RA BITARTEKO ALDIA)

Alokairu mailiak	*Euro*
I	66,22
II	61,62
III	55,53
IV	52,49
V	50,95

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

IV. ERANSKINA

ANTZINATASUNIK GABEKO JAIEGUNAREN BALIOA
(08.01.01ETIK 08.12.31RA BITARTEKO ALDIA)

Alokairu mailiak	*Euro*
I	87,29
II	82,08
III	75,10
IV	71,60
V	69,84

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

V. ERANSKINA

APARTEKO ZERBITZUEN BALIOA
(08.01.01ETIK 08.12.31RA BITARTEKO ALDIA)

Kategoria	*2H*	*4H*	*6H*	*8H.*
Zerbitzaria	26,97	53,00	79,98	106,10
M.ko zerbitza	6,68	6,68	6,68	6,68
Laguntzailea	20,72	37,14	54,78	74,31
M.ko laguntzailea	4,76	4,76	4,76	4,76
Sukaldaria	53,11	79,56	119,30	159,06

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

VI. ERANSKINA

GAUEKO TXANDA

Hitzarmen honetako alderdi partaideek aparteko plus gehigarri baten eraketa erabaki dute, ordu arrunt bakoitzaren balioaren gaineko 2008 urtean 0,69 euroko ordainketa, gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko, guztiz edo partzialki gaueko lanetan diharduen oinarrizko hitzarmen kolektibo honetako 17. artikuluaren b) hizkian barne harturik ez dagoen edozein langileri ordainduko zaizkionak.

ANEXO III

VALOR DEL TRIENIO
(PERÍODO 01.01.08 AL 31.12.08)

Niveles salariales	*Euros*
I	66,22
II	61,62
III	55,53
IV	52,49
V	50,95

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

ANEXO IV

VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD
(PERÍODO 01.01.08 AL 31.12.08)

Niveles salariales	*Euros*
I	87,29
II	82,08
III	75,10
IV	71,60
V	69,84

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

ANEXO V

VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS
(PERÍODO 01.01.08 AL 31.12.08)

Categoría	*2H*	*4H*	*6H*	*8H.*
Camarero	26,97	53,00	79,98	106,10
M. Camarero	6,68	6,68	6,68	6,68
Ayudante	20,72	37,14	54,78	74,31
M. Ayudante	4,76	4,76	4,76	4,76
Cocinero	53,11	79,56	119,30	159,06

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

ANEXO VI

NOCTURNIDAD

Las partes intervinientes en este Convenio, han convenido la creación de un nuevo plus adicional y extraordinario, consistente en el pago de 0,69 euros durante el año 2008 sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador no incluido en el artículo 17 letra b) del presente Convenio Colectivo Básico que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

VII. ERANSKINA

MANTENUA

Honako oinarrizko hitzarmen kolektibo honen 18. artikuluaren arabera berau onartu duten langileek, enpresaren kargura izango den mantenua aukeratu ahal izango dute, eta honek kontzeptu bakoitzagatik 2008 urtean 64,03 euro kendu ahal izango du. Kenketa berdina egingo zaie, baita, 18. artikuluaren arabera ostatu hartzeko eskubidea aitortuta daukatenei ere.

2009-01-01 eta 2009-12-31 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,85.

01.01.10 eta 31.12.10 bitartean, kopuru horiek ehuneko jakin batean handituko dira: 2008tik KPIak izan duen igoeraren arabera, gehi 0,90.

VIII. ERANSKINA

TALDEKO ASEGURUA

Artikulu honetan ezartzen diren zenbatekoak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen direnetik hamabost egun igaro ondoren, sektoreko langileentzako taldeko aseguruaren zenbatekoa edo prima ondorengo hau izango da:

	Euroak
Gaixotasunagatiko heriotza edo ezgaitasuna	8.017
Istripuagatiko heriotza edo ezgaitasuna	15.584
Zirkulazio istripuagatiko heriotza	23.334

IX. ERANSKINA

LANBIDE-KATEGORIEN EGINKIZUNAK DESKRIBATZEA

I. TALDEA

— Harrera-lekuko burua: Departamentu horren arduraduna da eta, ondorioz, beraren menpeko pertsonalarena.

Zuzendaria bertan ez denean, horren ordekoa izango da, betiere horretarako baimenik badu eta hark ematen dizkion ahalmenez.

— Harrera-lekuko bigarren burua: Harrera-lekuko buruari exijitzen zaizkionaren antzeko ezagutzak izanda, harrera-lekuko buruaren agindu zuzenetara, horri bere eginkizunak burutzen laguntzen dio, hura bertan ez dagoenean edo gaixo dagoenean ordezkatuta.

— Harreragileak: Harrera-lekuko burua bere eginkizunetan ordezkatzen dute. Fakturak kobratzeaz, nomina-liburuak egiteaz eta langileei eta hornitzaileei ordaintzeaz arduratzen dira, duten karguari lotutako lanak egiteaz gain, hala nola, bezeroen fakturetan ezarri beharreko zerbitzu edo zergen portzentajeak likidatzea, eta abar.

— Harrera-lekuko laguntzailea: Harrera-lekuko bigarren buruaren edota Harrera-lekuko buruaren beraren aginduetara lan egiten du.

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

ANEXO VII

MANUTENCIÓN

Los trabajadores que tengan reconocido de acuerdo con el artículo 18 del presente Convenio Colectivo Básico, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles 64,03 euros durante el año 2008. La misma deducción se realizará a quienes de conformidad al artículo 18 tengan reconocido el derecho al alojamiento.

Para el período 01.01.09 al 31.12.09 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalente al IPC del año 2008 más 0,85.

Para el período 01.01.10 al 31.12.10 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalente al IPC del año 2009 más 0,90.

ANEXO VIII

SEGURO COLECTIVO

El importe o prima del seguro colectivo para los trabajadores del sector será el siguiente a partir de 15 días desde la publicación de estas cantidades en el Boletin Oficial de Gipuzkoa:

	Euros
Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad	8.017
Muerte o invalidez absoluta o total por accidente	15.584
Muerte accidente de circulación	23.334

ANEXO IX

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I

— Jefe de Recepción: Es la persona encargada de este Departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo.

En ausencia del Director, será quien lo reemplace, siempre que esté autorizado para ello y con las atribuciones que el mismo le confiere.

— Segundo Jefe de Recepción: Es el que, en posesión de conocimientos semejantes a los que se exigen para el Jefe de Recepción, y a las órdenes inmediatas de éste, coopera a la ejecución de sus cometidos, sustituyéndole en casos de enfermedad o ausencia.

— Recepcionistas: Son quienes secundan al Jefe de Recepción en sus funciones. Se encargan del cobro de facturas, libro de nóminas, pagos al personal y proveedores y demás trabajos relacionados con su cargo, como liquidaciones de porcentajes de los distintos servicios o impuestos que rijan sobre las facturas de clientes, etc.

— Ayudante de Recepción: Es quien trabaja a las órdenes del Segundo Jefe de Recepción o del propio Jefe de Recepción.

— Lehen etxezaina: Establezimenduan sartzen diren eta bertatik irteten diren pertsonak zaintzeaz arduratzen da, bai eta bere agindupean dituen langileek euren betebehar profesionala arreta berberaz bete dezaten arduratzeaz.

Hotelaren zuzendaritzaren ordezkari gisa, bere kargura izango du bidaiarien sarrera-orriak eta Polizia-etxe-parteak idaztea eta jasotzen dituen irteera-oharren edo Departamentuaren zerbitzuen barruan antzemate duen edozein anomaliaren berri eman beharko dio hari.

Bezeroei dagokienez, horiei zuzendutako korrespondentzia edo beste edozein motako mezu puntualtasun osoz eman dadin zainduko du. Halaber, giltza- eta informazio-zerbitzuen arduraduna da, bai eta, oro har, bezeroek eskatzen dizkioten bidaien eta txartelen arduraduna ere. Lau eta bost izarretako establezimenduetan gutxienez bi hizkuntza atzerritar jakin beharko ditu.

— Bigarren etxezaina: Garrantzia dela medio, bi atezain behar dituzten establezimenduetan, Bigarren Etxezain kargua betetzen duenak Lehen Etxezainak dituen ezagutza eta betebehar berak izango ditu. Horrekin txandak egingo ditu eta bertan ez denean ordezkatu egingo du.

— Gaueko etxezaina: Eguneko etxezainari esleitutako antzeko betebeharrak ditu, baina bere zerbitzuak duen gaueko ordutegian.

— Etxezainaren laguntzailea: Haren laguntzaile izateaz gain, Bigarren Etxezainik ez duten hoteletan hura ordezkatzeaz arduratzen da. Lanbide-kategoria honen barruan Postariak barne hartuko dira, halakorik duten establezimenduetan.

— Telefonista: Hotel barruan telefonoguneen arduradunak izango dira. Bigarren mailako telefonistarik egon daiteke IV. ordainketa-mailarekin.

— Sarrera eta zerbitzuko atezaina: Ateko sarrerak eta irteerak zuzentzeko ardura du eta duten itxuragatik hotelean sartu behar ez duten pertsonak behatzeko eginkizuna ere beteko du. Gainera, langileen sarrera eta irteeren orria eramateaz arduratuko da, bai eta langileak kontrolatzeko erlojua zaindu eta egokiro erabiltzeaz ere, halakorik dagoen etxeetan. Era berean derrigorrezko eginkizuna du aipatutako atetik ateratzen diren paketeak eta fardelak ikuskatzea, bai eta establezimendura bertakoa ez den pertsona orori sarrera debekatzea ere. Era berean hornitzaileen sarreraz eta bezeroentzako paketeak kontrolatzeaz arduratuko da, zuzendaritza edo Etxezaintzari horren berri emanda.

— Kotxezaina: Establezimenduko ate nagusia zaintzeaz, eta bereziki edozein lokomozio-bide erabiltzen duten bezeroei harrera egiteaz eta haiek agurtzeaz arduratuko da. Atea zaintzeaz arduratuko da sarrerako atezainaren enplegurik ez dagoen establezimenduetan, eta era berean jagoletza-funtzioa beteko du, duten itxuragatik hotelean sartu behar ez duten pertsonak behatzeari dagokionez.

— Igogailuzainak: Igogailuen funtzionamenduaz arduratzen dira. Bezeroei zuzentasun handienaz lagunduko diete eta bere ardurapean dituzten aparatuen funtzionamendu egokia zaindu beharko dute, matxurak eta balizko istripuak saihesteko asmoz.

— Gaueko jagolea: Izenak berak adierazten duen bezala, gauean zehar establezimenduan jagoletza-lanaz eta zerbitzuaz etengabe arduratzen da. Kontrolatzeko erlojua duten establezimenduetan, jasotzen dituen aginduak beteko ditu eta gainetik duen buruzagiaren bitartez dagokion fitxa emango dio zuzendaritzari. Etxezainari zerbitzuan zehar antzeman dituen gertakarien berri emango dio.

— Primer Conserje: Es quien se encarga de atender a la vigilancia de las personas que entren y salgan del establecimiento y de cuidar que el personal a sus órdenes realice su cometido profesional con la misma diligencia.

Como Delegado de la Dirección del hotel, correrá a su cargo la redacción de las hojas de entrada de los viajeros, partes de Comisaría y de comunicar a aquélla los avisos de salida que reciba o cualquier anomalía que se observe dentro de los servicios del Departamento.

En relación con los clientes, cuidará que la correspondencia dirigida a los mismos, así como cualquier otro género de mensajes le sean entregados con estricta puntualidad. Es asimismo el encargado de los servicios de llaves e información, viajes en general y billetes de todo tipo que le sean solicitados por los clientes. Deberá conocer, por lo menos, en los establecimientos de cinco y cuatro estrellas, dos idiomas extranjeros.

— Segundo Conserje: En los establecimientos que por su importancia necesiten dos Conserjes, el que desempeñe el cargo de Segundo Conserje, deberá tener los mismos conocimientos y obligaciones que el Primero, con el que turnará o al que reemplazará durante sus ausencias.

— Conserje de noche: Su cometido es análogo al asignado al Conserje de día dentro de las horas nocturnas, a las que se circunscriba su servicio.

— Ayudante de Conserje: Además de ser ayudantes de éste, son los encargados de sustituirle en los hoteles donde no exista Segundo Conserje. Dentro de esta Categoría profesional se incluirá a los Carteros en los establecimientos donde existan.

— Telefonista: Son quienes se encargan de las centralitas del servicio de teléfonos dentro de los establecimientos hoteleros. Podrá existir Telefonista de segunda con nivel retributivo IV.

— Portero de acceso y servicio: Será la persona encargada de regular la marcha de la puerta y ejercerá una función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deberán penetrar en el hotel. Asimismo tienen como misión llevar la hoja de entrada y salida del personal y de la vigilancia y perfecto uso del reloj de control de personal en las casas donde exista. Es también obligación primordial suya la inspección de cuantos paquetes y bultos salgan por la citada puerta, así como también la de prohibir la entrada al establecimiento de toda persona ajena al mismo, asimismo controlará la entrada de proveedores y de la recepción de paquetes para clientes, informando de ello a la Dirección o Conserjería.

— Portero de coches: Es la persona encargada de guardar la puerta principal del establecimiento, especialmente de recibir y despedir a los clientes que utilicen cualquier medio de locomoción. Se ocupará de la puerta en los establecimientos donde no exista el empleo de Portero de acceso, y ejercerá asimismo la función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deban entrar en el hotel.

— Ascensoristas: Son las personas encargadas del funcionamiento de los ascensores. Habrán de atender a los clientes con la máxima corrección y cuidar del buen funcionamiento de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

— Vigilante de noche: Como su nombre indica, es la persona encargada de cuidar durante la noche de la vigilancia y servicio, con continuidad, del establecimiento. En aquellos en que exista reloj de control, se atendrá a las instrucciones que reciba, entregando a la Dirección, por conducto de su superior inmediato, la ficha correspondiente. Comunicará al Conserje de día de las incidencias que haya observado durante el servicio.

— Kanpoaldeko zaindariak: Eginkizun nagusia establezimenduetako kanpoaldean jagoletza-lana egitea dute eta goragokoengandik jasotzen dituzten aginduak bete beharko dituzte.

— Ekipaje-morroiak/Mandatariak: Bidaiarien ekipajea zaindu eta garraiatzea, hala hotelean sartu nola bertatik ateratzen direnean, eta establezimendu kanpoan nahiz barruan dute eginkizun nagusia. Zerbitzu horrekin bateragarria denean, Departamentuaren berezkoak izanik, esleitzen zaizkion lan guztiak bete beharko ditu.

— Administrazio-burua: Zuzendaritzaren edo gerentziaren menpe, administrazio departamentuaren erantzukizuna bere gain du. Kategoria hori kontulari nagusiaren kategoriari parekatzen zaio.

— 1. mailako administraria: Beraren ekimen eta erantzukizunez ekimena behar duten administrazio-lanak perfekzio handienaz egiten dituen langilea.

— 2. mailako administraria: Ekimen eta erantzukizun murriztuaz eta 1. mailako administrazio-buruaren menpe, halakorik balego, administrazio-teknikari buruzko ezagutza orokorra exijitzen duten administrazio-lanak egiten dituen langilea. Kontularia eta ofizial kontularia nahiz kontu-hartzailea eta kutxazaina kategoria horri parekatzen zaie.

— Administrari Laguntzailea: Oinarrizko administrazio-lanak egiten dituen langilea. Janlekuko kutxazaina, bezeroen kontu eramailea eta kutxako laguntzailea kategoria horri parekatzen zaie.

— Merkatari burua: Zuzenki gerentziaren edo zuzendaritzaren menpe, ohiko merkataritza-jardueraren arduradun nagusia izango da.

— 1. mailako merkataria: Merkatari buruaren menpe, halako lanposturik balego, dagozkion merkataritza-eginkizunaz arduratuko da.

— 2. mailako merkataria: 1 mailako merkatariaren eginkizun berberak izango ditu, esperientzia eta erantzukizun txikiagoa eskatuko bazaio ere.

II. TALDEA

— Sukalde-burua: Sukaldearen eta bertako langileen erantzulea da; eskatzen dizkioten plater guztien atontzea zuzendu eta zainduko du; zerbitzatzen diren platerek sukaldaritza nazionalaren eta nazioartekoaren errezeta-liburuan exijitutako baldintzak betetzen dituztela zainduko du; halaber, zerbitzuaren garrantziak hala eskatzen duenean, komenigarritzat jotzen dituen jakiak pertsonalki atonduko ditu. Eguneroko menua landuko du, merkatuko elikagaien arabera, eta hura zuzendaritzari jakinaraziko dio hark onets dezan. Elikagaiak ondo administratzen direla zainduko du, haietatik behar bezalako etekina ateratzeko asmoz. Egunero hurrengo egunerako geratutako izakinen inbentarioa aurkeztuko du eta, zuzendaritzak hala eskatuz gero, egunean zehar lortutako batezbestekoen berri emango du. Lanbide-prestakuntza hoberena lortzeko erraztasunak emango ditu.

— Bigarren sukalde-burua: Sorta desberdinak kontsumitzeko elikagaiak bere kargu izango ditu eta merkatu-gaiak iristen direnean haien pisua egiaztatuko du. Eginkizun nagusia sukalde-buruari kontsumitutako izakinak berriro jartzea eta beharrezkotzat jotzen dituenak eskuratzea proposatzea du, sortak bezeroek eskatutako elikagaiekin errazioka osatzeaz gain, hori ahalgarria denean. Arraina eta okela kontu handienarekin despiezatuko ditu, etekinik handiena lortzen saiatuta. Sukalde-burua ordezkatuko du hura bertan ez denean.

— Guardas del exterior: Tienen como misión primordial la vigilancia del exterior de los establecimientos, ateniéndose a las órdenes que reciban de sus superiores.

— Mozos de equipajes/Botones: Su función primordial es la de cuidar y transportar el equipaje de los viajeros, tanto a la entrada como a la salida del hotel y de cumplimentar cuantos recados y mensajes se les confíen en el interior y el exterior del establecimiento. En cuanto sea compatible con este servicio, deberán realizar cuantos trabajos se les encomienden específicos del Departamento.

— Jefe de Administración: Es aquél, que bajo la dependencia de la Dirección o Gerencia lleva la responsabilidad del Departamento de Administración. Queda asimilada a esta categoría la de Contable General.

— Administrativo de 1.ª- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos administrativos que requieren iniciativa.

— Administrativo de 2.ª- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Administrativo de 1.ª, si los hubiere, realizan trabajos administrativos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan asimilados a esta categoría el Contable y Oficial Contable, el Interventor y el Cajero.

— Auxiliar Administrativo: Es el empleado que realiza tareas administrativas elementales. Quedan asimilados a esta categoría el Cajero de comedor, Tenedor de cuentas de clientes y Auxiliar de Caja.

— Jefe Comercial: Dependiendo directamente de la Dirección o gerencia, será el máximo responsable de la actividad típica comercial.

— Comercial de 1.ª. Dependiendo del Jefe Comercial, si existiera este puesto, realizará funciones comerciales.

— Comercial de 2.ª: Realizará las mismas funciones que el Comercial de 1.ª, aunque se le exigirá una menor experiencia y responsabilidad.

GRUPO II

— Jefe de Cocina: Es responsable de esta sección y de todo el personal de la misma; dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de que los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina nacional y extranjera; asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentará personalmente aquellos manjares que él juzgue convenientes. Confeccionará diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones existentes en el mercado y pasará ésta a la Dirección para su aprobación. Vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Diariamente presentará el inventario de las existencias que queden para el día siguiente, dando cuenta, cuando así se le exija por la Dirección, de los promedios conseguidos durante el día. Dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.

— Segundo Jefe de Cocina: Tendrá a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión primordial es la de proponer al Jefe de cocina la reposición de los artículos que se hayan consumido por la adquisición de los que crea necesarios, suministrando a las partidas, por raciones, las provisiones pedidas por los clientes, siempre que ello fuera posible. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento. Sustituirá al Jefe de cocina en ausencia de éste.

— Sorta-burua/Sukaldaria: Eskatu zaion sortako platerak pertsonalki osatu eta atontzeaz arduratzen da.

— Plantxazaina/Parrilazaina: Jakiak plantxan edo parrillan egiten dituzten establezimenduetako berezko espezialitateak atontzea landu, zuzendu eta zainduko du.

— Gozogilea: Bigarren sukalde-buruaren antzeko eginkizuna du, baina bere espezialitatearen barruan, eta bere jardueran sukalde-buruaren menpe izango da.

— Kafegilea: Gosaria, kafe solteak, teak eta askariak zerbitzatzea du eginkizun nagusia eta gosariko plater nagusiak ere egingo ditu. Sekzioko makinak eta lanabesak manipulatu, garbitu eta zaintzea nahiz berari zuzendutako salgaiei etekin egokia ateratzea ere bere kargu izango du.

— Sukalde-laguntzailea: Beste sukaldarien edota sukaldeburuaren beraren aginduetara lan egiten du. Tabernetan eta jatetxeetan zerbitzariaren laguntzaileak bete ohi dituen eginkizunak bete ahal izango ditu.

— Gozogilearen laguntzailea: Gozogileak agintzen dion guztian laguntzea eta bere espezialitateari dagokionez esleitzen dizkioten eginkizun guztiak betetzea du egitekoa.

— Plantxazaina/parrilazainaren laguntzailea: Plantxazainaren aginduetara lan egiten duen enplegatua da, bere lanbide-heziketa osatzen duten ezagutzak bere gain hartzen ahaleginduko da, esleitzen zaizkion zereginetan ahalik eta arreta handiena jarrita.

— Eltzezaina: Sukaldeko tresnak, plakak eta sekzio horretako gainontzeko tresneria marruskatu eta garbitzeaz arduratuko da, horrez gain sukaldearen garbiketa orokorra egiten lagunduko du eta bere ardurapeko tresneria ordenatuta edukiko du.

— Pintxea: Barazkiak eta arrainak garbitu eta tuberkuluak eta lekaziak gordinean tratatuko ditu. Ahalegin berezia egingo du lanbide-prestakuntza erabat osatzen, esleitzen zaizkion zerbitzu guztiak eginda, eta bereziki labeak eta plakak pizteaz eta sukaldea, makinak, etab. garbitzeaz arduratuko da.

— Taldeen laguntzailea: Catering erako enpresen kargura dauden janlekuetan arreta, zaintza eta zerbitzuaz arduratzen diren langileak dira.

III. TALDEA

— Janleku-burua edo mahaizaina: Bezeroari jantokiaren zerbitzuak eskaintzearen arduraduna da. Departamentu honen buru denez, bere aginduetara dituen langileek euren eginbehar profesionala gehienezko zuzentasunez betetzeaz arduratuko da, hoteleko zuzendaritzari inbentarioaren arabera bere zaintzapean dituen tresna edo efektuetan antzematen duen edozein hutsen berri eman beharko dio. Ebakitzearen artea menperatuko du eta jakiak behar bezala aurkezteaz arduratuko da. Bere aginduetara dituen langileei gehienezko diziplina exijitzeko ahalmena izango du, bai eta haiei kasuak kasu bidezkoak suertatzen diren zuzenketak ezartzeko ahalmena ere, indarrean dagoen Lan Legeriari jarraituz.

— Salmahaiko lehen arduraduna: Eginkizun nagusia salmahaiko zerbitzuaren bilakaera egokia lortzea du, bertako buru baita. Halaber, zuzendaritzak eskuordetuta, aretoko buruaren zeregina bere gain hartu ahal izango du, diziplinaren eta zerbitzu egokiaren ondorioetarako besterik ez, bertako burua bertan ez bada edo halakorik ez badago. Ondoko hauei buruzko ezagutza zabala izango du: Ardoak, koktelaritzan gehien erabiltzen diren likoreak eta horiek nola nahasi, bertako ardo eta likoreak, sakoteak eta mariskoak, gehien kontsumitzen diren txokolate-estilo desberdinak eta teak, izozkiak eta irabiakiak mantendu eta prestatzea. Makineria erabili, garbitu eta ordenatzen praktika izango du, bai eta makineriaren zerbitzuan eta zuzentasunean, nahiz zerbitzu baten zenbatekoa azkar baloratzeko kalkulu mentalean ere.

— Jefe de partida/Cocinero: Es quien se encarga de componer y condimentar personalmente los platos de la partida que le haya sido confiada.

— Planchista/Parrillero: Confeccionará, dirigirá y vigilará la condimentación de las especialidades propias de los establecimientos donde se cocine con plancha o parrilla.

— Repostero: Su misión es análoga a la del Segundo Jefe de cocina, refiriéndola a su especialidad, dependiendo en su actividad del Jefe de cocina.

— Cafetero. Su principal misión es el servicio del desayuno, cafés sueltos, tés y meriendas; hará también los platos fuertes del desayuno. Correrá a su cargo la manipulación, limpieza y conservación de las máquinas y utensilios de la Sección, así como del buen rendimiento de los géneros a él encomendados.

— Ayudante de Cocina: Es quien trabaja a las órdenes de otros Cocineros o del propio Jefe de cocina. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas de Ayudante de Camarero.

— Ayudante de Repostero: Su cometido es auxiliar al Repostero en todo cuanto éste le ordene y ejecutar cuantas misiones le sean encomendadas en relación con su especialidad.

— Ayudante de Planchista/Parrillero: Es aquella persona que trabaja a las órdenes del Planchista procurando asimilar los conocimientos que completan su formación profesional, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

— Marmitón: Es quien se encarga del fregado y lavado de la batería de cocina, placas y demás menaje propios de esta sección, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le esté encomendado.

— Pinche: Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres. Pondrá especial empeño en su total formación profesional, realizando cuantos servicios se le encomienden y específicamente la vigilancia del encendido de hornos, placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

— Auxiliar de colectividades: Son aquellos trabajadores que cubren la atención, el cuidado y el servicio en los comedores a cargo de empresas de catering.

GRUPO III

— Jefe de Comedor o Maestresala: Es quien se encarga de ofrecer al cliente los servicios del restaurante. Como Jefe de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación de Trabajo.

— Primer Encargado de Mostrador: Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador, del cual es Jefe. Asimismo, y por delegación de la Dirección, pueda asumir la Jefatura de la Sala a los solos efectos de disciplina y buen servicio en ausencia del Jefe de la misma o cuando éste no exista. Tendrá conocimientos amplios de los vinos, licores de más corriente uso en coctelería y de sus mezclas, de los vinos y licores del país, de fiambres y mariscos, de los diversos estilos de chocolate de consumo frecuente; de la conservación y preparación de tés, helados y batidos. Tendrá práctica en el manejo, limpieza y orden de la maquinaria, de su servicio y exactitud, así como del cálculo mental para la valoración rápida de un servicio.

Bere aginduetara dituen langileen arteko diziplina gordeko du eta bere ardurapean dagoen sekzioaren bilakaeraren berri emango dio zuzendaritzari.

— Tabernaria: Taberna amerikar deitutakoen barruan Tabernari-kategoria aintzatesten da, aipatutako establezimenduen salmahai-burua da eta, ondorioz, bere gain salmahai sektoreko eta aretoko goi-zuzendaritza eta antolakuntza ditu. Tabernak antolatzeko ondo egiaztatutako dohain profesionalak izango ditu eta Espainiako nahiz atzerriko ardo eta likoreei buruzko ezagutza zabala izan beharko du, bai eta ardoak eta likoreak nahasteari eta konbinazioei buruzkoa ere. Hizkuntza nazionalaz gain beste bat jakingo du.

— Bigarren janleku-burua: Janleku-buruaren eginkizun berbera izango du, azken finean, hari zuzendutako lanean laguntzaile izango baita.

— Bigarren Tabernaria: Aipatutako taberna amerikarretan bigarren tabernariaren kategoria aintzatesten da. Tabernariaren ezagutza berberak izan beharko ditu, haren laguntzaile baita, eta hura bertan ez dagoenean ordezkatu egingo du.

— Sektore-burua: Janleku-buruaren zuzendaritzapean, bere kargu duen sektorearen zerbitzua bere gain hartuko du.

— Zerbitzariak/Saltzaileak: Bezeroari zerbitzatzeaz arduratzen dira. Bere kargura duen txanda beti ordenan gorde beharko dute eta, beharrezkoa suertatzen denean eta bere lanak ahalbidetzen baditu, besteena ere ordenan egon dadin lagundu beharko dute.

— Ardozaina: Zerbitzariaren eginkizun berbera izango du, ardo eta likoreen zerbitzura mugatuta bada ere. Bere espezialitateei buruzko ezagutza zabalak izango ditu eta bezeroei menu bakoitzerako ardorik egokienak gomendatuko dizkie, halakorik eskatzen diotenean. Gainerako kasuetan ardoen zerrenda aurkeztera eta horiek zerbitzatzera mugatu beharko du.

— Ekonomatu eta ardandegiko arduraduna: Mota guztietako merkatu-gaiak jasotzeko eta egindako eskariak egiaztatzeko ardura du eta ardoak ondo antolatzen kontu berezia izango du.

— Tabernariaren laguntzailea: Tabernariari eta bigarren tabernariari euren eginkizunetan laguntzen die.

— Zerbitzari/saltzailearen laguntzailea: Zerbitzari/saltzaileari beharrezkoa den guztian lagunduko dio. Tabernetan eta jatetxeetan sukaldeko laguntzailearen ohiko zereginak ere bete ahal izango ditu.

— Ekonomatu eta ardandegiko laguntzailea: Ekonomatu eta ardandegiko arduradunari bere eginkizunetan laguntzen dio.

— Kafetegi-laguntzailea: Kafegilearen zuzeneko aginduetara dago eta hura ez dagoenean ordezkatu egingo du. Hark agintzen dion guztian ere lagunduko dio.

— Zilarreriako langileak: Zilarrezko edo metalezko baxera eta mahaiko tresnak garbitu eta behar bezala zaintzeaz arduratzen dira. Zilarreri langileak eltzezainarekin parekatuko dira ondorio guztietarako.

— Areto-buruak (catering): Gainbegiratzaile-taldearen aginduei jarraituz, produkzio-jarduera zuzenean kontrolatzen eta maneiatzen duten agintari ertainak dira. Era berean, edukinontzi-kabinen eta gainerako ekipoa muntatu eta desmuntatzeaz arduratzen dira.

Pista-zerbitzuak egiten dituzte, jarduerak hala eskatzen duenean. Aretoko gainerako langileak kontrolatzen dituzte ekipo-buruaren laguntzarekin.

Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá al corriente a la Dirección de la marcha de su Sección de la cual es responsable.

— Barman: Dentro de los denominados Bares Americanos, se reconoce la existencia de la categoría de Barman, que es el Jefe de Mostrador de los referidos establecimientos, teniendo por tanto, la superior dirección y organización tanto en el sector Mostrador como en la Sala. Debe reunir condiciones profesionales bien probadas en organización de bares; conocimientos amplios de vinos y licores, tanto españoles como extranjeros; así como también mezclas de vinos y licores y combinaciones. Conocerá un idioma además del nacional.

— Segundo Jefe de Comedor: Su misión será análoga a la del Jefe de comedor, siendo, en definitiva, un cooperador de la labor encomendada a éste.

— Segundo Barman: En dichos Bares Americanos existirá la categoría de Segundo Barman el cual habrá de poseer los mismos conocimientos que el Barman del que es auxiliar, sustituyéndole en sus ausencias.

— Jefe de Sector: Asumirá, bajo la dirección del Jefe de comedor, el servicio del sector que le haya sido confiado.

— Camareros/Dependientes: Se encargan de servir al cliente, así como atender a éste. Cuidará que el turno que se le confíe esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

— Sumiller: Tendrá idéntico cometido que el Camarero/a, si bien refiriéndole exclusivamente al servicio de vinos y licores. Poseerá conocimientos amplios de cuanto haga referencia a su especialidad y deberá aconsejar a los clientes los vinos más adecuados para cada minuta cuando fuera solicitada su intervención, debiendo limitarse en los demás casos a presentar la lista de vinos y servir éstos.

— Encargado de economato y bodega: Es la persona designada para recibir toda clase de mercancías y comprobar los pedidos realizados. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos.

— Ayudante de Barman: Auxilia en sus funciones al Barman y Segundo Barman.

— Ayudante de Camarero/Dependiente: Asistirá en todo lo necesario al Camarero/Dependiente en sus tareas. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas del Ayudante de Cocina.

— Ayudante de economato y bodega: Es quien auxilia al Encargado de economato y bodega en sus funciones.

— Ayudante de cafetería: Está bajo las órdenes directas del Cafetero, reemplazándolo durante su ausencia y ayudándole en todo cuanto éste le ordene.

— Personal de platería: Son quienes se dedican a la limpieza y buena conservación de la vajilla y cubiertos de plata o metal. Este personal de platería se equipara a todos los efectos al Marmitón.

— Jefes de Sala (Caterings): Son aquellos mandos intermedios que controlan y manipulan directamente bajo las instrucciones del equipo de supervisión la actividad de producción, siendo igualmente responsables del montaje y desmontaje de las cabinas contenedoras, así como del resto de los equipos.

Cubren los servicios de pista, cuando la actividad lo precise. Controlan el resto del personal de Sala con la colaboración del Jefe de Equipo.

Langile horiek lehen mailako gida-baimena eduki beharko dute.

— Bigarren areto-burua/ekipo-burua (catering): Aretoburuaren behin-behineko hutsegitea beteko du eta ondoko funtzio hauek izango ditu:

a) Ekipoak muntatu eta desmuntatzea.

b) Morroien laguntzaz, kamioi-floten karga- eta deskargalanak egiten dituzte bai eta pistan diren hegazkinekin ere gauza bera egiten dute.

c) Areto-buruari bere eginkizunetan beti laguntzea, zuzenean haren agindupean baitago.

Langile horiek behinik behin B mailako gida-baimena eduki beharko dute.

IV. TALDEA

— Lehen mailako gobernanta: Zuzendaritzak eskuordetuta, pisuetako zerbitzuen buru da.

— Pisuetako etxezaina: Hoteleko pisuetan jatetxe-zerbitzuaren arduraduna da eta kategoriari dagokionez bigarren janleku-buruarekin parekatzen da ondorio guztietarako. Beraz, kategoria horretarako exijitutako ezagutza guztiak izan beharko ditu.

— Bigarren mailako gobernanta: Funtsezko eginkizuna lehen mailako gobernantari horrek zuzendutako zeregin guztietan laguntzea izango du.

— Lentzeria eta ikuztegiaren arduraduna: Aipatutako bi zerbitzuak dauden lekuetan horien arduraduna izan ohi da. Lentzeria, joskintza, plantxa, ikuzketa eta garbiketako langileak bere zuzeneko aginduetara ditu.

— Pisuetako zerbitzaria/gelako morroia: Gelak, bainugelak, pisua, eskailera, etab. garbitu eta antolatzea du eginkizuna. Ostalariek logeletan uzten dituzten objektu guztiak ordena egokian jartzeaz arduratuko da, baimenik ez duten langileei ez die logeletan sartzen utziko eta ikusten duen edozein anomalia gainetik duen buruari jakinaraziko dio eta bezeroak ahaztutako objektuak gobernantari entregatu beharko dizkio. Bezeroek uzten dizkioten arropak eskuilatu eta behar bezala ipiniko ditu. Kategoria hori duen langilearen antzinatasuna 24 hilabetetik beherakoa bada, V. ordainsari-mailan barne hartu ahal izango da.

— Plantxa, joskintza, pasaratze, lentzeria eta ikuztegiko langileak: Hotelaren eta bezeroen arropak zaintzeaz arduratzen dira eta dagokien espezialitatea erabat ezagutu beharko dute.

— Garbiketa-langileak: Izenak berak dioen bezalaxe, barne-zerbitzura zuzendutako erabilera orokorreko lokalak garbitzeaz arduratzen dira.

V. TALDEA

— Lanen arduraduna: Sekzio honek barne hartzen dituen lanbideetako langileen arduraduna da. Aipatutako sekzioko langileen artean lana banatu eta zuzendaritzaren aginduak betetzen direla zainduko du.

— Mantenimenduko ofiziala: Arduradunaren edo zuzendaritzaren beraren aginduz, «lanbide klasikoetan» barne hartu ohi diren lanak egiten ditu, instalazioak mantendu eta hobetzeko asmoz.

— Mekanikariak/berogailu-teknikariak: Berokuntzako galdarak, ur beroa, hozkailuak etab. zaindu eta mantentzeaz arduratzen dira eta betiere gehienezko ekonomia eta errendimendua bilatzen saiatu beharko dute.

Este personal deberá estar en posesión del carnet de conducir de primera clase.

— Segundo Jefe de Sala o Jefe de Equipo (Caterings): Cubre la ausencia transitoria del Jefe de Sala, y sus funciones son las siguientes:

a) Montaje y desmontaje de equipos.

b) Ayudados por los mozos, realizan la labor de carga y descarga en las flotas de camiones, así como realizan idéntica operación con los aviones en pista.

c) Colaboran en todo momento en la misión de los Jefes de Sala, estando directamente a sus órdenes.

Este personal deberá, cuando menos, estar en posesión del carnet de conducir clase B.

GRUPO IV

— Gobernanta de primera. Es la persona que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de pisos.

— Mayordomo de pisos: Es la persona encargada del servicio de restaurante en los pisos del hotel, estando equiparada su categoría, a todos los efectos, al segundo Jefe de comedor, por lo que necesitará poseer todos los conocimientos exigidos a esta categoría.

— Gobernanta de segunda: Tendrá como cometido esencial, el de auxiliar a la Gobernanta de primera en la misión que le esté conferida.

— Encargado de lencería y lavandería: Donde existan estos servicios, suele ser la persona encargada de los mismos Tiene bajo sus órdenes directas al personal de lencería, costura, plancha, lavado y limpieza.

— Camarero de pisos/Mozo de habitación: Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etc. Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño, deberá poner en conocimiento de su Jefa o Jefe inmediato cualquier anomalía que observe y entregará a la Gobernanta los objetos olvidados por el cliente. Atenderá al cepillado y buena colocación de las ropas que se le confíen por los clientes. Cuando la antigüedad de la persona que ostente esta categoría sea inferior a 24 meses, podrá encuadrarse en el nivel retributivo V.

— Personal de plancha, costura-zurcido, lencería-lavandería: Es el personal dedicado a las atenciones de la ropa del hotel y de los viajeros, y deberá tener un perfecto conocimiento de su respectiva especialidad.

— Personal de limpieza: Como su nombre indica, son quienes se encargan del aseo de los locales de uso general destinados al servicio interior.

GRUPO V

— Encargado de trabajos: Es el responsable del personal de los oficios que comprende esta sección. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto a la misma y vigilará el cumplimiento de las órdenes de la dirección.

— Oficial de Mantenimiento: Es quien, por orden del Encargado o de la misma Dirección de la Empresa, ejecuta trabajos de los encuadrados comúnmente dentro de los «oficios clásicos» de cara al mantenimiento y mejora de las instalaciones.

— Mecánicos/Calefactores: Son quienes se ocupan del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente y frigoríficos, etc., debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

— Mekanikaria/berogailu-teknikarien laguntzailea: Mekanikari/berogailu-teknikariei euren lanean laguntzeaz arduratzen dira.

— Gidaria: Duten eginkizuna betetzeko legez exijitzen diren baldintza guztiak bilduta, enpresaren jabetzako ibilgailu automobila gidatzeaz arduratzen da. Garajea propioa duten establezimenduetan, bezeroen ibilgailuak zaintzea eskatu ahal izango zaie.

— Lorazaina: Landare eta loreei buruzko ezagutza zabala izanik, funtsezko eginkizuna hoteletako parke edo lorategiak itxuratu eta zaintzea duen langilea da.

— Ayudante de Mecánico/Calefactor: Son quienes se encargan de auxiliar en su trabajo a los Calefactores/Mecánicos.

— Conductor: Son los operarios que, reuniendo las condiciones exigidas legalmente para el desempeño de su función, tienen a su cargo la conducción de un vehículo automóvil propiedad de la Empresa. En establecimientos donde exista garaje propio se les podrá encargar la tarea de vigilancia y cuidado de los vehículos de los clientes.

— Jardinero: Es el trabajador que con un profundo conocimiento de las plantas y las flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de los parques o jardines de los establecimientos hoteleros.